



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de
la Red 29 - Ugel 01, año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Maricela Lili Diaz Davila (ORCID: 0000-0002-1753-9657)

ASESOR:

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, por estar a mi lado en los momentos más difíciles, apoyándome. Por los consejos y, sobre todo, ejemplos que cada uno de ellos me pudo brindar, que ayudaron a la creación de buenos hábitos y valores.

Agradecimiento

A Dios por permitirme lograr una meta más en mi vida, a mi familia por todo el apoyo brindado, a quienes les digo: “gracias, por tanto, y perdón por tan poco, a mis maestros por su apoyo incondicional, en especial a mi asesor Mitchell Alberto Alarcón Díaz por sus orientaciones y sus sabios consejos”



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: DIAZ DAVILA, MARICELA LILI para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 29 - UGEL 01, AÑO 2019

Fecha: Lunes 20 de enero de 2020

Hora: 3: 45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE (A): Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martinez

Firma:

SECRETARIO (A): Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma:

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Declaratoria de autenticidad

Yo, Maricela Lili Díaz Davila, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo titulado **“El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la red 29 - Ugel 01, año 2019”**, en 99 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en administración de la educación, es de mi auditoria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, en conformidad con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de diciembre de 2019



Nombres: Maricela Lili Díaz Davila
DNI: 40480037

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización de las variables	12
2.3. Población censal.	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	14
2.4.2. Instrumentos	14
2.4.3. Validez	14
2.4.4. Confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	27
Referencias	28
Anexo	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumentos	37

Anexo 3: Validez	41
Anexo 4: Fiabilidad	56
Anexo 5: Carta de presentación	57
Anexo 6: Base de datos	59
Anexo 7: Resultados descriptivos e inferenciales	67
Anexo 8: Fichas Técnicas	74
Anexo 9: Artículo Científico	74
Anexo 10: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	85
Anexo 11: Acta de Turnitin	86
Anexo 12: Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis	87
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	88

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de las variables de la investigación	13
Tabla 2. Población censal	14
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad, liderazgo directivo	15
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad, organización institucional	15
Tabla 5. Validez del instrumento de liderazgo directivo	16
Tabla 6. Validez del instrumento de organización Institucional	16
Tabla 7. Contrastación de hipótesis general	19
Tabla 8. Relación entre el liderazgo directivo y la estructura de los dos colegios de Pachacamac	20
Tabla 9. Relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de los dos colegios de Pachacamac	21
Tabla 10. Relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de ambos colegios de Pachacamac	22
Tabla 11. Resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo	67
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo autoritario	67
Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo democrático	67
Tabla 14. Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo permisivo	68
Tabla 15. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional	68
Tabla 16. Resultados descriptivos de la dimensión estructura de instituciones educativas	68
Tabla 17. Resultados descriptivos de la dimensión comportamiento organizacional	69
Tabla 18. Resultados descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales	69

Índice de figuras

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo	18
Figura 2. Resultado descriptivo de la variable clima organizacional	18
Figura 3: Pantalla del software SPSS - Fiabilidad	56
Figura 4: Pantalla del software SPSS – Base de Datos	56

Resumen

Este estudio se enmarca en los esfuerzos de aproximación a la Gestión y Calidad Educativa en dos instituciones educativas de la Red 29 - Ugel 01, considerando para ello la perspectiva de los docentes de cada institución. En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Se concibió el estudio bajo un marco metodológico de investigación básica con un enfoque cuantitativo. Además, se aplicó un diseño no experimental, transversal, correlacional. Se trabajó con una población de 80 docentes de ambas instituciones educativas de la red 29 - Ugel 01. Durante la etapa de recolección de datos, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con una confiabilidad estadística, para la variable “El liderazgo directivo” con 0,965 y para la variable “Clima organizacional” con 0,954.

Entre los resultados, se determinó que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.413 por lo que se determina que existe una relación positiva de la variable “El liderazgo directivo” con la variable “Clima organizacional”

Palabras claves: Liderazgo, Clima organizacional, comportamiento organizacional, organización, empresa.

Abstract

This study is part of the efforts to approach Educational Management and Quality in two educational institutions of the 29 - Ugel 01 network, considering the perspective of the teachers of each institution. In this sense, the present investigation has as purpose to determine if the directive leadership will affect the organizational climate of the educational institutions N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre and the I.E. No. 7263 Roxanita Castro Witting of the Pachacamac district during the year 2019.

The study was conceived under a methodological framework of basic research with a quantitative approach. In addition, a non-experimental, cross-sectional, correlational design was applied. We worked with a sample and population of 80 teachers from both educational institutions of the network 29 - Ugel 01. During the data collection stage, instruments were used as surveys with statistical reliability, for the variable “Directive Leadership” with 0.965 and for the variable “Organizational climate” with 0.954.

Among the results, it was determined that Spearman's Rho coefficient is equal to 0.413, so it is determined that there is a positive relationship between the variable “Directive Leadership” and the variable “Organizational climate”

Keywords: Leadership, organizational climate, organizational behavior, organization, company.

I. Introducción

Con el pasar de los años se ha cuestionado las acciones de los profesores que laboran en los centros educativos tanto estatales como privadas con los resultados obtenidos y las enseñanzas observadas en las escuelas, así como las evaluaciones nacionales e internacionales realizados en las cuales se participan en representación del país. Según la UNESCO (2015) comenta que se vienen realizando cambios, como la función realizada por el profesor en las aulas con respecto a la enseñanza, la gestión escolar y las políticas educativas; el sueldo que se les otorga a los profesores, buscando mejorar en el área profesional y como ser humano. Rivera (2000) realizó un trabajo de investigación en Chile sobre el clima organizacional con profesores y directores de los centros educativos de Antofagasta, empleándose una escala denominada Likert con el propósito de describir el clima organizacional. Pues al analizar los resultados obtenidos se observó que los componentes de gran importancia de la gestión presente en la institución fueron: la labor realizada en quipo. De igual manera, el clima organizacional tuvo un buen nivel en los contextos institucionales.

Martínez, en Perú (2010) sostuvo en su investigación lo importante que es el liderazgo del director en el centro educativo. Según lo obtenido se observó que el liderazgo es de gran importancia en la institución y del clima laboral que perciben los profesores lo que permite que la comunicación y los logros de objetivos sean más fáciles. Hoy en día la calidad en materia de educación ha tomado un papel importante para el desarrollo de niños, jóvenes y adultos, pues lo que se quiere lograr en conjunto con el Ministerio de Educación del Perú es ofrecer proyectos, programas educativos que permitan a los estudiantes obtener una enseñanza que este a la vanguardia y basada en el contexto educativo a nivel nacional y mundial (MINEDU, 2018). De acuerdo a ello, es importante también contar con un sistema de gestión educativa eficaz en donde la figura del director de cada institución vele por dirigir a un grupo en específico que se encargue del logro de los objetivos institucionales. Como parte de la investigación se realizó un análisis y diagnóstico a los centros educativos que forman parte del estudio en donde se han identificado que en ambos colegios del distrito de Pachacamac si bien existe un liderazgo institucional debido a la presencia de directores que son líderes pues siempre hacen consultas en las reuniones acerca de nuevos proyectos que se quieran implementar proponiendo tiempos los cuales buscan que se aprueben por la mayoría de docentes.

Además, tienden a plantear los objetivos, las metas a lograr en la institución en conjunto con los docentes y personal administrativo. Sin embargo, esto se puede ver afectado por la presencia de docentes conflictivos quienes se oponen siempre a las medidas propuestas por sus coordinadores de grado o de los mismos directores y no quieren dar de su tiempo para trabajar en mejoras del colegio. Como es evidente lograr un sistema de educación de calidad requiere de la participación de un grupo de personas que cuenten con cualidades para el cumplimiento de cada objetivo, por ello el liderazgo que se ejerza dentro de cada institución es indispensable para que cada participante busque lograr la misión y visión establecida en esta. Sin embargo, muchas veces un factor que perjudica que se logre los objetivos son las condiciones donde se desenvuelven, muchas veces no son las adecuadas para que los trabajadores se desarrollen de manera correcta en la institución. Es así que la correcta relación presente entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo que posee el director es importante, pues favorecerán lograr los objetivos institucionales, de caso contrario donde no existe armonía en el ambiente laboral, este evidenciara algunos conflictos entre el personal docente, disconformidad con ciertos aspectos de gestión, algunas críticas y denuncias, etc., perjudicando el método de enseñanza.

Existen autores que han investigado sobre el liderazgo organizacional y acerca del clima organizacional, muchos de ellos afirman la importancia el cual implica desarrollar un buen liderazgo directivo de manera que progrese el clima organizacional en cualquier tipo de organización, es así que, con el propósito de analizar dicha relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional se identificó a Atalaya (2016) quien realizó un estudio con la finalidad de identificar la relación presente entre el liderazgo que posee el director y el clima Institucional, donde logro concluir que el 45% de docentes encuestados, que formaron la muestra, indicaron que el liderazgo presente en el director y el clima institucional no son los adecuados para el Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013. Para Barrios (2018) pretendió identificar la relación que existe entre los tipos de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica, donde se logró concluir una relación entre ambas variables en cada institución de la zona es positiva y directamente proporcional, el liderazgo más ejercido es el democrático; de igual manera García y Segura (2015) quienes con la finalidad de observar la evidencia de una relación entre el clima organizacional y el desenvolvimiento del docente concluyeron que si hay relación significativa entre dichas variables.

Además, para Chaparro (2017) quien delimito en su estudio la determinación de la relación existente en el Liderazgo directivo y el Clima Institucional del centro educativo del distrito de San Juan de Lurigancho, logro concluir que para los docentes encuestados el liderazgo se encuentra en relación con el clima institucional, mientras que Hidalgo (2017) se estableció la determinación de la relación existente entre el Liderazgo directivo y el Clima Organizacional a través de la percepción de los operarios del centro, donde determinó que el 41% de docentes encuestados consideran el que el liderazgo es de nivel regular y el 38% opino que el clima institucional es mínima, se concluyó que hay dicha relación. Finalmente, Fernández (2017) la investigación se propuso en evidenciar la relación presente en el estilo de liderazgo y el clima organizacional de los profesores obteniendo como resultado que hay una relación directa, además de la variable liderazgo con cada una de sus dimensiones: satisfacción personal, relaciones humanas y estructura organizacional.

Sin embargo, para Alvarado y Cafferatt (2018) con el mismo objetivo, pero esta vez orientado al personal administrativo en una empresa de otro rubro obtuvo resultados que evidenciaron que no hay relación entre el liderazgo con el clima organizacional para la empresa, ya que para los encuestados las dimensiones más destacadas son el liderazgo correctivo mientras que la menos importante la autorrealización de la variable clima organizacional. Con el propósito de identificar la relación existente en el liderazgo y los niveles de comunicación que se desarrollan en cada organización para lo cual, según Díaz, Mañas, Pecino, Salvador & Llopis (2016) propusieron determinar la función que cumple el clima organizacional como un modulador en la comunicación y el conflicto de rol, donde sus resultados demostraron que cumple dicha función de la relación presente entre la comunicación y el conflicto de cada función. Es decir, su influencia permite disminuir los conflictos de cada rol directivo y puede incrementar en situaciones donde la percepción del clima de apoyo aumenta, al igual que el clima de innovación y de orientación a reglas.

Por otro lado, para delimitar la relación de la influencia de liderazgo con el comportamiento interno en las organizaciones Bian, Sun, Zuo, et al. (2019) estudio la influencia del liderazgo sobre el comportamiento de la seguridad de empleados, además del impacto del clima organizacional. Se obtuvo que el liderazgo transaccional es un factor que puede influir negativamente, de no

ejercerse correctamente, sobre el clima organizacional en relación a la seguridad, empoderamiento psicológico, y el comportamiento de desenvolvimiento de los empleados. Además, Manafzadeh, Ghaderi, Moradi, Taheri & Amirhasani, (2018) bajo el fin de determinar la comunicación eficaz de la organización, donde se logró concluir que los resultados muestran una relación inversa ya que se evidencio que los índices generales empleados que permiten medir el modelo general es perfectamente situación aceptable.

Con el propósito de estudiar las relaciones del liderazgo estratégico en la influencia del éxito organizacional se obtuvieron a Quezada (2018) quien, con el fin de identificar la influencia existente en el liderazgo del director y el éxito institucional, logró determinar que el liderazgo estratégico influyo de manera significativa en el éxito del Programa de Tecnología Educativa de la UNT. Aparte para Albañil (2015) quien describió el clima que fue realizada en el centro educativo de Piura, además de las dimensiones que más influyen en ella, se obtuvo como resultados que para los docentes encuestados el clima organizacional no es del todo satisfactorio, pues no se sienten reconocidos ni por sus alumnos ni la misma institución. Finalmente, García (2017) sostuvo que el liderazgo es la parte esencial para propiciar un gran desempeño laboral, a través de un adecuado clima organizacional, en base a las percepciones provocadas por el Líder.

Para fundamentar la información del trabajo de investigación se necesita iniciar con una base teórica en la que se definirá el liderazgo directivo y el clima organizacional, al igual que sus dimensiones. Respecto al liderazgo, según Chaparro (2017) en los centros educativos, el líder debe poseer ser carismático, debe poseer el grado de compenetración y la empatía con todas las demás personas, por ende, el fracaso que tienen los directores se encuentra en el cambio que tienen cuando asumen el cargo, estableciendo en varias ocasiones el nivel de persona que es y por ello que a veces se aprecia el autoritarismo; finalmente este acto fracasa debido a la gestión que tiene la institución. Gallegos (2016) considera al liderazgo, explica que por muchos años los sistemas educativos mayormente han estado de acuerdo con la imagen que presenta el director del centro educativo, que es el encargado de las tareas tanto administrativas como pedagógicas, actuando de buen modo con la confianza debida con sus colaboradores, como un estilo burocrático, en el cual lo pedagógico está afectado por las decisiones. El liderazgo es una filosofía nueva de dirección en el cual se basa en mover los recursos para conseguir el logro de las organizaciones. Incrementando

la calidad al dinamizar la comunicación, el compromiso y la capacidad del conjunto social con la finalidad de lograr en su totalidad la calidad (Maureira, 2014).

Cuando se trata de hablar de un líder en una organización, según lo mencionado por Hidalgo (2017) denominan líderes institucionales aquellas personas que pretenden no cambiar las situaciones, pero realizan una gran labor en la conducción de grupos que buscan lograr los objetivos y a través de este medio se refiere a los líderes presentes en los centros educativos, que en la necesidad de ayudar a la organización despliegan los mismos rasgos que se observan en los grandes líderes. De igual manera para Montero (2017) la autoridad que presenta el líder no es aquel que posee más poder sobre las demás personas, sino que es aquel que posee la capacidad de hacer que se realicen las acciones con la finalidad de lograr los objetivos, además esto se logra con el prestigio que se logra frente a sus seguidores, con el ejemplo y habilidad de empoderar a los demás en sus propias habilidades y talentos. Según estudios realizados por Changanqui y Huapaya (2017), los tipos de liderazgo demuestran el efecto que tienen en el desarrollo de distintos sectores. Sin embargo, se observa, que la capacidad del equipo directivo, el clima institucional, la organización, la gestión, entre otros, con el propósito de lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular a los docentes desde la administración. Estos estilos están divididos en tres, autoritario, democrático y permisivo.

El liderazgo autoritario: Donde el encargado es el líder de tomar las decisiones y los participantes se encargan de ejecutar dichas decisiones, comprendiendo de esta manera un futuro incierto ya que solo el líder es quien toma las decisiones y no se sabe lo hora más adelante. El líder suele tomarlo muy personal y arbitrario, lo que se entiende que hace alabanzas y críticas de las actividades que realizan los participantes, reforzando la autoridad que tiene sobre ellos, Zuzama (2015). Ayala (2015), se refiere como el tipo más importante por tener un líder impositivo, las decisiones tomadas por un líder deben ser respetadas. El líder autoritario toma sus decisiones con el objetivo de ordenar a su equipo de trabajo, para así lograr los objetivos en el centro educativo, además, es uno de los estilos más antiguos y el que demuestra más eficiencia. Muhumuza (2015) comenta que este liderazgo se caracteriza por que el líder retiene todo el poder y la autoridad de toma de decisiones como sea posible. Tiene un conjunto estructurado de recompensas y castigos,

se basa en la amenaza y el castigo para influir en los subordinados, cuya entrada no es siempre consultar.

En la sociedad china Zen, Lin, Meng & Zhao (2017) indican que el liderazgo autoritario se origina a partir de los chinos patriarcal, la tradición y la ética Confuciana de orden jerárquico, se caracteriza por la dominación, el menosprecio de las capacidades, la construcción de una gran imagen para el líder y dar instrucciones a sus subordinados para lograr un alto rendimiento del grupo. Los subordinados serán socializados a seguir un orden jerárquico. Sobre el liderazgo democrático, Zuzama (2015) indica que el liderazgo está basado en la identificación con su grupo y con su pericia, de esta manera, se exige que todos los temas se traten por medio de discusiones con el líder y los participantes de las organizaciones, para que así se generen un liderazgo se caracteriza por que el líder retiene todo el poder y la autoridad de toma de decisiones como sea posible. Tiene un conjunto estructurado de recompensas y castigos, se basa en la amenaza y el castigo para influir en los subordinados, cuya entrada no es siempre consultar.

En la sociedad china Zen, Lin, Meng & Zhao (2017) indican que el liderazgo autoritario se origina a partir de los chinos patriarcal, la tradición y la ética Confuciana de orden jerárquico, se caracteriza por la dominación, el menosprecio de las capacidades, la construcción de una gran imagen para el líder y dar instrucciones a sus subordinados para lograr un alto rendimiento del grupo. Los subordinados serán socializados a seguir un orden jerárquico. Sobre el liderazgo democrático, Zuzama (2015) indica que el liderazgo está basado en la identificación con su grupo y con su pericia, de esta manera, se exige que todos los temas se traten por medio de discusiones con el líder y los participantes de las organizaciones, para que así se generen una mejor comunicación entre ambos. Cuando el líder observa que los participantes poseen dudas de ciertos temas, propone alternativas para ayudar a que se faciliten y puedan ver con claridad. Actúa como un miembro más del equipo de trabajo, llevando tiempo y energías en sus labores. Así como también, cada miembro es libre de escoger sus actividades y las personas que se encargaran de llevarlas a cabo.

Las definiciones de liderazgo democrático conceptualizado por Sanghan (2007) hacen hincapié en la participación en grupo, la discusión y las decisiones del grupo alentado por el líder. Por otro lado, un líder autócrata, es aquel que mantiene un estricto control sobre las decisiones del

grupo y actividades. Para Sarbapriya & Ishita, (2012), el estilo de liderazgo democrático es un concepto muy abierto y colegial, estilo de funcionamiento de un equipo, donde las ideas se mueven libremente entre el grupo y se discuten abiertamente, todo el mundo cuenta con un asiento en la mesa y la discusión es relativamente fluida. Dinham (2007) afirma que los líderes permisivos son lo contrario al líder autoritario, siendo más sensibles a las exigencias, estos pueden tener buenas habilidades, abiertos y receptivos a las necesidades y deseos de los demás. Para Chamundeswari (2013) el estilo permisivo se caracteriza por una falta de participación, el ambiente no es bueno, hay pocas demandas de los estudiantes, y hay una gran cantidad de libertad. De acuerdo con Zuzama (2015) el liderazgo permisivo es donde el líder no cumple con liderazgo alguno en las actividades. Es quien otorga libertad alguna en las decisiones personales no como en el caso del líder que solo está presente en casos importantes, sino que siempre está disponible para lo que se necesite, para otorgar información necesaria, materiales u opiniones que se requieran, pero no interviene por su propia iniciativa. En el caso de la valoración, el líder comenta la participación de los miembros del grupo, espera que en caso de dudas sean los participantes los que le consulten antes de evaluar ni regular.

Respecto al clima organizacional Hidalgo (2017) considera que, conocer los factores influyentes en dicha variable es vital pues con ellos se logra tener la posibilidad de trabajar en su modificación y ajustar el clima que se vive y así lograr un desarrollo organizacional más eficiente. Del mismo modo Manosalvas; Manosalvas y Quintero (2015) definen al clima organizacional o laboral como un concepto que adquiere diferentes connotaciones en el uso cotidiano, consiste en identificar y conocer cada característica que defina a la organización y la diferencia de otras; cada característica se mantiene relativamente permanente en el tiempo y tienen influencia en la forma de actuar de cada persona. Existen muchas formas de medir el clima organizacional, pero durante la etapa de investigación será en base a la estructura que sigue la investigación, el comportamiento organizacional que se sigue o la que se quiere lograr y las relaciones interpersonales. Para De la Cruz y Huamán (2016) las características que sigue un sistema organizacional el cual sigue un Clima Organizacional, lo cual influye sobre las motivaciones los empleados de la organización y su comportamiento.

Dicho comportamiento repercute en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc., de la organización, según Rivera, Rincón y Flores (2018). Para Gaspar (2011) se realizó un análisis donde se recalca a la forma de como la organización está estructurada de forma jerárquica para cumplir con los objetivos y metas de la organización. Siguiendo con Solano (2017), para este autor el tamaño de la organización se basa en el número de trabajadores de esta; esto puede afectar el clima organizacional que se vive dentro de cada empresa. Puede darse la situación de que la organización no cuente con el espacio necesario, ya que tener a muchas personas trabajando puede generar incomodidades y un clima hostil. Al momento de dirigir en una organización se pueden usar diferentes estilos de organización; se pueden conformar de patrones de conducta, así como de la percepción de cada uno en relación con la posición y actuación del líder, lo que moviliza a los seguidores a realizar lo que se les ha requerido, para Guillén y Korotov, (2015).

La estructura formal organizativa está formada por la distribución jerárquica de las funciones de cada empleado y distribución espacial de los medios materiales y humanos que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la división de poder entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como todo ello se comporta como un conjunto, según Zapata (2015). Según el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (2016), cada comportamiento organizacional recae sobre los subordinados el cual depende del comportamiento administrativo y de las condiciones y características por las que se rigen las organizaciones. Tal como sostienen Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) día a día; gerentes y trabajadores afrontan cambios reflejados en el ámbito tecnológico y del conocimiento, social y económico, entre otros, vivir con flexibilidad, espontaneidad y la imposibilidad de predecir. Para Molina, Briones y Arteaga (2016) en la actualidad, los valores evolucionan de manera rápida sin embargo hay escasez de recursos los cuales son cada vez más necesarios para entender lo que influye en el rendimiento de las personas en sus trabajos, es así que el comportamiento organizacional se debe tomar como un proceso el cual orienta la organización, utilizando una perspectiva total del sistema.

De acuerdo con Henrietta y Florian (2019) aunque el concepto de intimidad es bien investigado en el contexto de las relaciones interpersonales, se ha prestado menos atención en el área encargada de la administración de empresas, puesto que en las organizaciones no necesariamente se comunican entre trabajadores ni con los clientes, por lo que se abren brechas.

Según Muhammad y Awais (2016) La relación interpersonal es una parte integral de la determinación de la eficacia, que tiene una directa univariante conexión con las teorías implícitas del liderazgo. De hecho, debido a la alta calidad en las organizaciones, los empleados comienzan a percibir que su supervisor parece serio en su crecimiento profesional, por lo tanto, se le proporciona una serie de privilegios por dicha causa. De acuerdo a Horne, Plessis & Nkomo (2015) este intercambio social entre el líder y los miembros se origina diferentes oportunidades para los miembros para que estén satisfechos con el logro de la eficacia de una organización y se requiere de los resultados en el tiempo.

La presente investigación busca dar respuesta al siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de los centros educativos del distrito de Pachacamac durante el año 2019?, Los problemas específicos serían los siguientes: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones del distrito de Pachacamac durante el año 2019?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas del distrito de Pachacamac durante el año 2019? y : ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas del distrito de Pachacamac durante el año 2019?

La principal justificación para la realización de la investigación es aportar conocimientos acerca de la relación del liderazgo directivo en el clima organizacional en las instituciones educativas ya mencionadas. Los resultados de esta investigación buscaran la mejora en la gestión del clima organizacional para la realización de las funciones de cada docente y así introducir conocimientos nuevos en relación a brindar calidad de servicio para mejorar los niveles de enseñanza y aprendizaje de cada estudiante. De igual manera se justifica en encontrar la mejor acción en relación a la mejora del sistema educativo pues este está directamente relacionado con la forma de enseñanza de los estudiantes (tipo de metodología, currículo, etc.).

Respecto a los objetivos: El objetivo general de la investigación sería determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Los objetivos específicos serían los siguientes: el primero sería determinar si

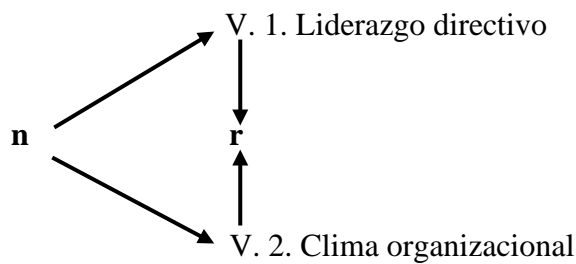
el liderazgo directivo se relaciona con la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019, el segundo sería determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019 y el tercero sería determinar si el liderazgo directivo se relaciona con las relaciones interpersonales de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

En cuanto a las hipótesis de la investigación, la hipótesis general es: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Las hipótesis específicas serían las siguientes: Existe relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019, en segundo lugar existe relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019 y en tercer lugar existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo correlacional según Hernández, Méndez, Mendoza, & Cuevas, 2017, “se pretende establecer la asociación entre las variables del estudio” (p.77), Por otra parte, Bernal, 2016, “la correlación mide la relación, mas no la causalidad de los factores y si influyen o no con las mismas (p. 79), Asimismo Hernández et al., 2017, afirma que “estas investigaciones establecen y cuantifican la relación entre variables” (p. 147).



Dónde:

n = muestras

V. 1 = Variable 1

V. 2 = Variable 2

r = Relación

El nivel del estudio es descriptivo según Cauas, (2015) estas investigaciones detallan las características relevantes del objeto de estudio que sea para luego explicar las causas de dichos fenómenos.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), “Mediante la recopilación de información se prueba la hipótesis con una medición numérica y análisis estadístico” (p. 4).

2.2. Operacionalización de las variables

Definición conceptual de la variable 1. Liderazgo directivo

Según Vila (2018), un directivo líder debe tener un enfoque pedagógico, necesita de personas que aporten para tener una organización que tenga todo encaminado a los objetivos, un líder interviene, motiva y mueve a sus colaboradores.

Definición operacional de la variable 1. Liderazgo directivo

El estudio se realizó con base en un cuestionario realizado a los profesores de ambos colegios educativas, el cual constan de 30 ítems.

Definición conceptual de la variable 2. Clima organizacional

Gaspar (2011), es la aglomeración de diversos aspectos, como la comunicación, las creencias, la motivación, el liderazgo, entre otros. Es también conocido como un acumulado de pensamientos, valores y normas del día a día de los colaboradores.

Definición operacional de la variable 2. Clima organizacional

El estudio se realizó con base en un cuestionario realizado a los profesores de ambos colegios, el cual constan de 30 ítems.

Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de las variables de la investigación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	Un directivo líder debe tener un enfoque pedagógico, necesita de personas que aporten para tener una organización que tenga todo encaminado a los objetivos, un líder interviene, motiva y mueve a sus colaboradores. Vila (2018)	El estudio se realizó con base en un cuestionario realizado a los profesores de ambos colegios educativas, el cual constan de 30 ítems.	Autoritario	Toma decisiones de manera individual. Basa su poder en amenazas y castigos. Evita la delegación de responsabilidades. Evita la fluidez de la comunicación.	Cuestionario	30-60 Malo 61-90 Regular 91-120 Bueno
			Democrático	Nivel de preocupación por el personal Grado de confianza que brinda al personal Toma en cuenta las opiniones de su personal Estimula un buen clima institucional.	Cuestionario	
			Permisivo	Procura no Involucrarse en el trabajo del equipo. Demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido Delega la toma de decisiones a los trabajadores. Tolera cualquier comportamiento del grupo.	Cuestionario	
Clima organizacional	Es la aglomeración de diversos aspectos, como la comunicación, las creencias, la motivación, el liderazgo, entre otros. Es también conocido como un acumulado de pensamientos, valores y normas del día a día de los colaboradores. Gaspar (2011)	El estudio se realizó con base en un cuestionario realizado a los profesores de ambos colegios, el cual constan de 30 ítems.	Estructura	Tamaño Estilo de dirección Estructura formal Productividad	Cuestionario	30-60 Malo 61-90 Regular 91-120 Bueno
			Comportamiento organizacional	Tensiones y estrés Aptitudes y actitudes Motivaciones expectativas	Cuestionario	
			Relaciones interpersonales	Comunicación Compañerismo Conflictos interpersonales	Cuestionario	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población censal.

Se tomó el total de docentes de las instituciones educativas N°7259 y N° 7263 los cuales suman 80 docentes, en esta investigación se aplicó la población censal se entrevistará a toda la población.

Tabla 2.

Población censal

II. EE	N°
7259	60
7263	20
TOTAL	80

Fuente: Elaboración propia

Población

La población de acuerdo al autor Vara, (2015) es “son todos los objetos, personas, casos, entre otros que se investigarán”, (p. 261), en este caso serán los 80 profesores de los dos colegios del distrito de Pachacamac.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Según Hernández, (2010) citado por Valderrama, (2016, pp. 194-252) son: la observación que se basa en registrar sistemáticamente lo que se observa en determinada situación o acontecimiento y la encuesta que ayuda a recopilar la información de las personas encuestadas.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento del estudio es el cuestionario según Bernal, (2016, p. 246) “en una herramienta que ayuda a recopilar datos o información que viene de diferentes fuentes y registra los datos que interesan al investigador”.

2.4.3. Validez

El autor Vara (2015, p. 402) menciona que: “Es el valor del instrumento, justifica que el instrumento es el idóneo para medir las variables del estudio.”

2.4.4. Confiabilidad

Para Vara (2015, p. 245) acerca de la confiabilidad, se vincula con la fiabilidad que tiene un instrumento de medición al ser aplicado a una determinada población.

Se evaluaron los 30 ítems de la primera variable con escala de Likert con el alfa de Cronbach, esta prueba arrojó como resultado un alfa de Cronbach igual a 0,965 lo cual supone una buena confiabilidad del instrumento.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad, liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,962	,965	30

Fuente: SPSS 25

Se evaluaron los 30 ítems de la segunda variable con el alfa de Cronbach, esta prueba arrojó como resultado un alfa de Cronbach igual a 0,954 lo cual supone una buena confiabilidad del instrumento.

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad, organización institucional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,951	,954	30

Fuente: SPSS 25

Opinión de expertos

Se utiliza para validar los cuestionarios, que fueron sometidos a criterio para su análisis de pertenencia técnica y metodología a tres jueces especialistas, con grado de maestría como mínimo para que aplicara el filtro de expertos.

Se puede definir validación como la utilización de datos que respalden su veracidad y que ha cumplido con las condiciones estimadas para una aplicación determinada

Tabla 5.

Validez del instrumento de liderazgo directivo

Validador	Resultados
Dr. Alarcón Díaz Mitchell	Aplicable
Mg. Pejerrey Mago Jessica Cecilia	Aplicable
Mg. Carbajal Huamán Luis Guillermo.	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Tabla 6.

Validez del instrumento de organización Institucional

Validador	Resultados
Dr. Alarcón Díaz Mitchell	Aplicable
Mg. Pejerrey Mago Jessica Cecilia	Aplicable
Mg. Carbajal Guillermo	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

2.5. Procedimiento

La presente investigación, inició con la recolección de datos, de dos centros educativos, para ello, se solicitó la autorización mediante una carta de presentación a los líderes de los dos colegios del distrito de Pachacamac, correspondientes a la Ugel 01 (ver anexo 05) luego de recibir la autorización, se procedió a aplicar los instrumentos a los docentes (ver anexo 02); previo a ello se les brindó las indicaciones pertinentes y se les dio a conocer a los encuestados que los instrumentos fueron validados y puestos a prueba de confiabilidad. (ver anexo 3 y 4).

2.6. Métodos de análisis de datos

En procesamiento de información se utilizó el software estadístico denominado SPSS 25, según el autor Valderrama (2016, p. 229) se usó “Estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y diagramas de barra”. (p. 229). Los métodos aplicados en el estudio fueron la prueba de normalidad y Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son:

(a) La tesis cumple con el esquema de la UCV; (b) El motivo fundamental de la tesis es generar el nuevo conocimiento; (c) La tesis es original y autentica por parte del investigador; (d) Los resultados son reales no hubo manipulación de la misma; (e) Toda la información es citada respetando la autoría.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

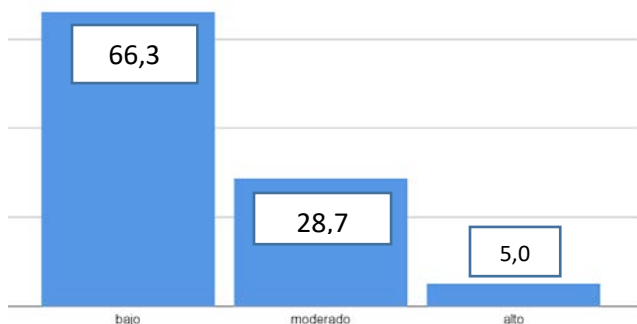


Figura 1. Frecuencia respecto al liderazgo directivo

En la figura N° 1 muestran que el liderazgo directivo tiene un 66,3% (nivel bajo), un 28. 7 (nivel moderado) y 5,0% (nivel alto). (ver tabla del anexo 7)

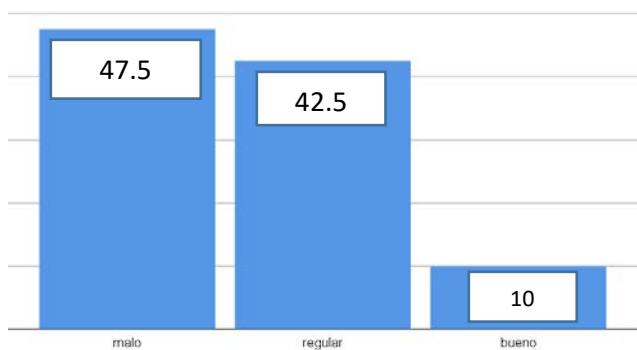


Figura 2. Frecuencia respecto al clima organizacional

En la figura N° 2 muestra que el clima organizacional tiene un 47,5% (nivel bajo), un 42,5% (nivel moderado) y 10% (nivel alto). (ver tabla del anexo 7)

3.2 Resultados inferenciales

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Tabla 7.

Contrastación de hipótesis general

			Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: SPSS 25

Los resultados estadísticos de la hipótesis general muestran un p valor de ,000 (menor a ,05) y un Rho = ,413. Dado el presente resultado se logró concluir que: El liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de los dos colegios ubicados en Pachacamac durante el año 2019. En conclusión, se afirma que se acepta Ha.

3.3 Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1 (HE1)

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Tabla 8.

Relación entre el liderazgo directivo y la estructura de los dos colegios de Pachacamac

			Liderazgo Directivo	Estructura
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Estructura	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: SPSS 25

Los resultados estadísticos de la HE1 muestran un p valor de ,000 (menor a ,05) y un Rho = ,448. Dado el presente resultado se logró concluir que: El liderazgo directivo se relaciona con la estructura de ambos colegios del distrito de Pachacamac durante el año 2019. En conclusión, se afirma que se acepta Ha.

Hipótesis específica 2. (HE2)

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Tabla 9.

Relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de los dos colegios de Pachacamac

			Liderazgo Directivo	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: SPSS 25

Los resultados estadísticos de la HE2 muestran un p valor de ,000 (menor a ,05) y un Rho = ,433. Dado el presente resultado se logró concluir que: El liderazgo directivo se relaciona con el comportamiento organizacional de los dos colegios ubicados ene Pachacamac durante el año 2019. En conclusión, se afirma que se acepta Ha.

Hipótesis específica 3. (HE3)

Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Ha: Existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Tabla 10.

Relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de ambos colegios de Pachacamac

			Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

Fuente: SPSS 25

Los resultados estadísticos de la HE3 muestran un p valor de ,005 (menor a ,05) y un Rho = ,312. Dado el presente resultado se logró concluir que: El liderazgo directivo se relaciona con las relaciones interpersonales de los dos colegios ubicados en Pachacamac durante el año 2019. En conclusión, se afirma que se acepta Ha.

IV. Discusión

En la hipótesis general se comprobó mediante los resultados estadísticos que la hipótesis general muestra un p valor de 0,000 (menor a 0,05) y un Rho de Spearman = 0.413. Por lo que nos permite afirmar que el liderazgo directivo se relaciona con el clima o ambiente organizacional de ambos planteles estudiantiles en análisis del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Esto contradice al estudio de Atalaya (2016) quien se propuso a establecer la asociación entre el poder de liderazgo presente en el director y su relación con el clima Institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 Lima – 2013 concluyendo que el liderazgo transmitido por el director no se está ejerciendo correctamente y el clima o ambiente institucional es inadecuado en el Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013. Sin embargo, García (2017) sostuvo que el liderazgo es la parte esencial para propiciar un gran desempeño laboral, a través de un adecuado clima organizacional, en base a las percepciones provocadas por el Líder.

De igual manera con la contradicción se encuentra el estudio de Alvarado y Cafferatt (2018) quienes con el fin de evidenciar la asociación entre el estilo de liderazgo del director y el clima o ambiente organizacional orientado al personal administrativo en una empresa de otro rubro, concluyo que se carece de relación entre ambas variables, el estilo de liderazgo con el clima o ambiente organizacional para la empresa, para su población encuestada las dimensiones más importantes son el liderazgo correctivo mientras que la menos importante la autorrealización de la variable clima organizacional. Finalmente, ambos estudios se asemejan al de Bian, Sun, Zuo, Xi, Xiao, Wang, y Xu (2019) donde se analizó la influencia del liderazgo sobre el comportamiento de la seguridad de empleados, además del impacto del clima organizacional, concluyendo que el liderazgo transaccional es un factor que puede influir negativamente, de no ejercerse correctamente, sobre el clima organizacional en relación a la seguridad, empoderamiento psicológico, y el comportamiento de desenvolvimiento de los empleados. Sin embargo, caso contrario está el estudio de Chaparro (2017) quien con el propósito de indicar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el Clima o ambiente Institucional en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 25”, logrando concluir que para los docentes encuestados el liderazgo del directivo está relacionado con el ambiente institucional. Además, coincide con el estudio de Hidalgo (2017) que busco establecer la relación entre el Liderazgo por parte del director y el Clima o Ambiente

Organizacional basada en la opinión de docentes y personal administrativo de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez en el cual concluyo que el 41% de docentes encuestados consideran el liderazgo regular y el 38% opino que el clima institucional es bajo, es decir que existe relación significativa entre ambas variables. De igual manera se relaciona con el estudio de Fernández (2017) el cual busco evidenciar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional desde la perspectiva del personal de docentes concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente, además de la variable liderazgo con cada una de sus dimensiones: satisfacción personal, relaciones humanas y estructura organizacional. Finalmente coincide con el resultado de García y Segura (2015) que buscaron fortalecer la relación entre el clima o entorno organizacional y el desempeño del docente concluyeron que existe relación moderada y significativa entre ambas variables.

En la H2 los datos estadísticos muestran un p valor Rho de 0,001 (menor a 0, 05) y un Rho Spearman = 0.433. Por lo que nos permite afirmar que el liderazgo directivo se relaciona con la mejora del comportamiento organizacional de ambas instituciones educativas del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Este resultado tiene semejanza con el estudio de Barrio (2018) quien buscaba como objetivo identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica, logrando concluir que el tipo de relación entre las maneras de ejercer el liderazgo y el clima organizacional en cada institución de la zona es positiva y directamente proporcional, el tipo de liderazgo más ejercido es el democrático. Esto contradice al estudio de Manafzadeh, Ghaderi, Moradi, Taheri & Amirhasani (2018) en su investigación titulada Evaluación de la comunicación organizacional efectiva sobre el silencio organizacional y el comportamiento organizacional pero de parte de la ciudadanía bajo el fin de determinar la comunicación eficaz de la organización el silencio y los Comportamientos de la ciudadanía organizativa, donde se logró concluir que los resultados muestran una relación inversa ya que se evidencio que los índices generales empleados que permiten medir el modelo general es perfectamente situación aceptable. Esto contradice al estudio de Quezada (2018) quien pretendió determinar la influencia existente entre el liderazgo estratégico de parte del director y el posible éxito institucional del Programa de

Tecnología Educativa de la UNT, logró determinar que la primera variable tiene significancia con la ejecución de la segunda en el éxito institucional del Programa en mención.

Por último, los resultados estadísticos de la H3 arrojaron un p valor de 0,005, (menor a 0,05) y un Rho de Spearman = 0.312. Lo que nos permite afirmar que el liderazgo directivo se relaciona con las relaciones interpersonales en ambos planteles estudiantiles del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Este resultado se asemeja con Díaz, et al. (2016) quienes decidieron analizar la función del clima organizacional como un modulador en las comunicaciones directivas y el conflicto de rol, concluyendo que el medio laboral juega un papel de modulador de la relación entre la comunicación de funciones directivas y el conflicto de cada función. Es decir, su influencia permite disminuir los conflictos de cada rol directivo y puede incrementar en situaciones donde la percepción del clima de apoyo aumenta, al igual que el clima de innovación y clima de orientación a reglas.

V. Conclusiones

Primera.

De acuerdo al objetivo general, se logró concluir que la relación entre la variable 1 es significativa en la variable 2 en ambas instituciones educativas de la RED 29 – Ugel 01 en análisis, ($p = ,000$; $\rho = ,433$).

Segunda

De acuerdo al primer objetivo específico, se logró concluir la significativa relación entre la variable 1 y la dimensión estructura de dos instituciones educativas de la RED 29 – Ugel 01 donde se realizó la investigación ($p = ,000$; $\rho = ,448$)

Tercera

De acuerdo al segundo objetivo específico, se logró concluir que existe relación entre la variable 1 y la dimensión comportamiento organizacional de dos instituciones educativas de la RED 29 – Ugel 01 donde se realizó la investigación ($p = ,000$; $\rho = ,433$)

Cuarta

De acuerdo al tercer objetivo, se logró concluir que existe relación entre la variable 1 y la dimensión relaciones interpersonales de dos instituciones educativas de la RED 29 – Ugel 01 donde se realizó la investigación ($p = ,005$; $\rho = ,312$)

VI. Recomendaciones

- Primera.** Se sugiere que en ambos planteles educativos de la Red 29 – Ugel 01 se deba fomentar más y mejorar la gestión del liderazgo organizacional ya que ello aportaría de manera positiva al clima organizacional.
- Segunda.** Se recomienda impulsar el liderazgo directivo en ambos planteles educativos de la Red 29 – Ugel 01 con el fin de seguir generando y tener una mejor estructura en ambas instituciones.
- Tercera.** Se sugiere que tanto como docentes y directores del plantel busquen nuevas maneras de corregir algunos aspectos del comportamiento organizacional.
- Cuarta.** Se recomienda hacer charlas de integración que permitan mejorar así las relaciones interpersonales entre las personas que laboran en ambos planteles educativos de la Red 29 – Ugel 01.

Referencias

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura* (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Alvarado, D. y Cafferatt, B. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018* (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 – 2013* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ayala, M. (2015). *¿Cómo un estilo de liderazgo autocrático incide en el clima laboral de las organizaciones en el sector financiero del área de operaciones en Colombia?* Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Barrios, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica – Puno* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Bian, X., Sun, Y., Zuo, Z., Xi, J., Xiao, Y., Wang, D., y Xu, G. (2019). Leadership and safety of employees transactional behavior: Impact of safety climate and autonomy psychological. *Social behavior and personality: an international Magazine*, 47 (6), e7295.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 1-11
- Chamundeswari, S. (2013). Teacher management styles and their influence on performance and leadership development among students at the secondary level. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), pp. 367-418.
- Changanaqui, M y Huapaya, G (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú.

- Chaparro, J. (2017). *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Council of development scientific and humanistic (2016) The organizational climate present in a service company. *Magazine values education*. 25 (1). Pp. 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016>.
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica–2015* (Tesis de grado). Universidad de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Díaz-Fúnez, P. A., Mañas Rodríguez, M. Á., Pecino-Medina, V., Salvador Ferrer, C. M., & Llopis-Marín, J. M. (2016). Modulatory Effect of Organizational Climate in the Influence of Communication Leadership Roles on Role Conflict. *Universitas Psychologica*, 15(1), 383-394. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.emco>
- Dinham, S. (2007). Authoritative leadership, action learning and student accomplishment. *Australian Council for Educational Research*. 1 (3), pp. 33-39
- Dubrin, A. (2003). *Breve Historia del Comportamiento Organizacional e Importancia del Comportamiento Organizacional en Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Fernández, P. (2017). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las II.EE. Innova Schools, durante el año 2015. Estudio referido a cuatro casos en la provincia de Lima* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Gallegos, A. (2016). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. 112 - 117 (B. Publica de Lima).
- García, G. y Segura, L. (2015). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- García, C (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe*, 6(4), 135-149.

- Gaspar G. (2011) *Manual de Recursos Humanos (1ªEd)*. España: Editorial UOC.
Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Gómez, C (2014) Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de psicología*. 11 (04). Pp. 97-113. ISSN 1909-9711.
- Guillén, M y Korotov, K (2015). Is Leadership a Part of Me? A Leader Identity Approach to Understanding the Motivation to Lead. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 802-820. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.001>
- Henrietta, P y Florian, S (2019) Maintenance Strategies and Long-Distance Relationships: An Adaption of Theories from Interpersonal Relationship Research to Marketing. *Journal of Relationship Marketing*. 1 (1). Pp. 1-15.
<https://doi.org/10.1080/15332667.2019.1648938>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill education.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: Mc Graw Hill education.
- Hidalgo, L. (2017). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Horne, A; Plessis, Y y Nkomo, S. (2015). Role of department heads in academic development: A leader–member exchange and organizational resource perspective. *Educational Management Administration & Leadership*. 1(2). Pp. 1–21.
<https://doi.org/10.1177/1741143215587305>
- Loza, G. (2014). *El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad*. (Tesis de Grado). Universidad Pedagógica Nacional. México. Recuperado de <http://200.23.113.51/pdf/29983.pdf>
- Manafzadeh, M. A., Ghaderi, E., Moradi, M. R., Taheri, S., & Amirhasani, P. (2018). Assessment of Effective Organizational Communication on Organizational Silence

- and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 18(1-2), 24-30.
- Manosalvas, C; Manosalvas, L y Quintero, J (2015) Organizational climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. AD - minister. 26 (1). Pp. 5 – 15. 10.17230/ad-minister.26.1
- Martínez, A. (2010). *El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional* (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Maureira, O. (2014). *The leadership factor of school effectiveness, towards a causal model. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y Cambio en Educación*, 2 (1). ISSN: 1696-4713
- Molina, L; Briones, Í; Arteaga, H (2016) The organizational behavior and its importance to the management of the business. *Domain of the Sciences*. 4 (2). Pp. 498-510. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.275>.
- Montero, S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público, De las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)* (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Muhammad, A y Awais, A (2016) Effects of leader-member exchange, interpersonal relationship, individual feeling of energy and creative work involvement towards turnover intention: A path analysis using structural equation modeling. *Asian Academy of Management Journal*. 2 (21). Pp. 99–133. <http://dx.doi.org/10.21315/aamj2016.21.2.5>
- Muhumuza, M (2015). *The influence of authoritarian leadership on social, political and economic development: a comparative study of Zambia and Singapore*. (grade thesis). Technical University of Kenya. Kenya.
- Murillo, J. (2006). One direction school change: the transformational leadership to distributed leadership. *Magazine on on quality, efficiency and change in education*. 4(4). ISSN: 1696-4713
- Ning, N., & Zhaoyi, L. (2017). Psychological contract breach, organizational disidentification, and employees' unethical behavior: Organizational ethical climate as moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(9), 1409-1424.

- Peña, M; Díaz, M; Chávez, A y Sánchez, C (2016) El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 5 (9). Pp. 95-105. ISSN: 2157-3182
- Quezada, S. (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo– 2016* (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Reyes, N. (2013). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf
- Rivera, D; Rincón, J y Flores, S (2018) Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macro procesos de una ESE. *Revista Espacios*. 19 (39). Pp 5. ISSN 0798 1015
- Rivera, M. (2000). *Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa de Antofagasta – Chile* (tesis de maestría) Universidad Católica del Norte, Chile.
- Sanghan, C (2007). Democratic Leadership: The Lessons of Exemplary Models for Democratic Governance. *International Journal of Leadership Studies*. 2 (3), pp. 243-262
- Sarbapriya, R & Ishita, A (2012). Understanding democratic leadership: some key issues and perception with reference to India's freedom movement. *Afro Asian Journal of Social Sciences*.3 (31), pp.
- Solano, S (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juan jui, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

- Thakre, N., & Shroff, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2).
- UNESCO (2015). *Informe Regional de Revisión y Evaluación del progreso de América Latina y el Caribe hacia la educación para todos en el marco del proyecto regional de educación*. Santiago: Prelac.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Vila, H (2018) *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la Ugel N° 04 – Comas, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Zapata, G (2015) El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 34 (23), pp. 193-208. ISSN: 1794-8347
- Zarate, D. (2012). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/Zarate_rd.pdf?sequence=1
- Zen, C; Lin, J; Meng, S & Zhao, W (2017). How Authoritarian Leadership and Renqing Orientation Improve Tacit Knowledge Sharing. *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*. 1(1).
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. (Tesis de Grado). Universidad en Palma de Mallorca. España. Recuperado de http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019?	Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Variable 1: Liderazgo Directivo		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> Toma decisiones de manera individual. Basa su poder en amenazas y castigos. Evita la delegación de responsabilidades. Evita la fluidez de la comunicación. 	p.1–p.8
					Escala de Valores 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Muchas veces 4. Siempre
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Democrático	Nivel de preocupación por el personal. Grado de confianza que brinda al personal Toma en cuenta las opiniones de su personal.	p.9–p.17
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019?	Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Existe relación entre el liderazgo directivo y la estructura de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Permisivo	Estimula un buen clima institucional. Procura no involucrarse en el trabajo del equipo. Demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido. Delega la toma de decisiones a los trabajadores. Tolera cualquier comportamiento del grupo.	p.18–p.30
					Escala de Valores 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Muchas veces 4. Siempre
			Variable 2: Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas	Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N°	Existe relación entre el liderazgo directivo y el comportamiento organizacional de las instituciones educativas	Estructura	Tamaño. Estilo de dirección. Estructura formal.	p.1–p.3
					Escala de Valores 1. Nunca 2. Algunas Veces 3. Muchas veces 4. Siempre

Nº 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019?	7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Nº 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.				3.Muchas veces 4. Siempre	61-90 Regular
			Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Productividad. Tensiones y estrés. Aptitudes y actitudes. Motivaciones. Expectativas. 	p.4– p.17	1. Nunca 2.Algunas Veces 3.Muchas veces 4. Siempre	91-120 Bueno
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas Nº 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019?	Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con las relaciones interpersonales de las instituciones educativas Nº 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Existe relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de las instituciones educativas Nº 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. Nº 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. Compañerismo. Conflictos interpersonales. 	p.18- p.30	1. Nunca 2.Algunas Veces 3.Muchas veces 4. Siempre	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario “Liderazgo Directivo”

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo.

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que **debe poseer** el director de una institución educativa

Codificación			
1	2	3	4
Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

Ítem	DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
1.	Considera usted que en la institución se da la toma de decisiones de manera individual.				
2.	Participa usted en los procesos de toma de decisiones en la institución.				
3.	Según su opinión, considera que el liderazgo Autoritario basa su poder en amenazas y castigos.				
4.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo autoritario.				
5.	En la institución, el líder autoritario evita la delegación de responsabilidades.				
6.	Usted tiene que realizar labores que no le corresponden en la institución.				
7.	Según su opinión, el líder autoritario evita la fluidez de la comunicación.				
8.	Puede usted comunicarse con cualquier persona con un cargo directivo de la institución.				
	DIMENSIÓN 2: DEMOCRÁTICO				
9.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo democrático.				
10.	Considera usted que el líder democrático posee un nivel de preocupación por el personal de la institución.				
11.	En su institución le brindan la seguridad que usted necesita.				
12.	Puede usted informar o dar opinión sobre temas personales en la institución.				
13.	El líder democrático posee un buen grado de confianza, el cual brinda al personal de la institución.				
14.	Puede usted comunicarse con su director sin ningún problema.				

15.	En la institución, el líder democrático toma en cuenta las opiniones de su personal.				
16.	Considera usted que sus sugerencias son tomadas en cuenta en su institución.				
17.	Puede usted participar en la institución brindando ideas o comentarios.				
	DIMENSIÓN 3: PERMISIVO				
18.	Considera usted, que le líder permisivo estimula un buen clima institucional.				
19.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo permisivo.				
20.	Considera usted que los roles no están bien definidos en su institución.				
21.	Supone usted que el líder permisivo es aquel que procura no involucrarse en el trabajo del equipo.				
22.	Su director participa de manera constante en charlas y está pendiente de las necesidades que aparezcan.				
23.	El líder permisivo es aquel que demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido.				
24.	Usted tiene que hacerse responsable por situaciones ajenas a usted.				
25.	En la institución, el líder permisivo delega la toma de decisiones a los trabajadores.				
26.	Se siente respaldado por sus directores.				
27.	Considera usted que sus directores no saben liderar.				
28.	Considera usted que el líder permisivo tolera cualquier comportamiento del grupo.				
29.	Considera usted que no existe un control de comportamiento en la institución.				
30.	Considera usted que existe un clima hostil en la institución.				

Cuestionario “Clima Organizacional”

Estimado profesor, este cuestionario es anónimo.

INTRUCCIONES: Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Codificación			
1	2	3	4
Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

Ítem	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
1.	Las áreas de la institución son de un tamaño adecuado que permiten el desarrollo de las funciones.				
2.	Las responsabilidades están bien definidas en su institución.				
3.	En la institución, el clima organizacional posee una correcta estructura formal.				
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				
4.	Existe aumento del clima organizacional de la institución en cuanto al rendimiento del docente.				
5.	Considera usted que el comportamiento organizacional puede influir en el rendimiento del docente.				
6.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de estrés.				
7.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de tensión				
8.	Considera usted que está expuesto a situaciones de estrés.				
9.	Considera usted que está expuesto a situaciones de tensión				
10.	Las aptitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional				
11.	Las actitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional				
12.	Considera que su actitud es la adecuada en la institución				
13.	Considera que su aptitud es la adecuada en la institución				
14.	Un buen clima organizacional conlleva a una motivación en los docentes de la institución.				
15.	Sus coordinadores de grado lo motivan de manera adecuada.				
16.	Mejores expectativas generan un buen comportamiento organizacional en la institución.				
17.	Sus expectativas han sido cumplidas en la institución				
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES				
18.	El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.				

19.	El trato entre usted y sus compañeros es bueno				
20.	En la institución motivan el trabajo en equipo.				
21.	Uno de los pilares de la institución es fortalecer las relaciones entre sus trabajadores				
22.	Considera usted que con la presencia de un buen clima organizacional hay un incremento de compañerismo en la institución.				
23.	La comunicación entre usted y sus compañeros es la adecuada.				
24.	Se puede usted comunicar con cualquier persona de la institución sin ningún problema.				
25.	Se promueven charlas en la institución para expresar cualquier tipo de duda o inconformidad.				
26.	Según su opinión, con la presencia del buen clima organizacional los conflictos interpersonales disminuyen.				
27.	Los problemas que se presentan en la institución se solucionan de manera rápida.				
28.	Si existe algún conflicto personal se soluciona con una comunicación adecuada.				
29.	Los conflictos interpersonales son sancionados en la institución.				
30.	El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.				

Anexo 3: Validez

Mitchel Alarcón D.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita): Mitchell Alberto Alarcón Díaz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2016, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.


El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la RED 29 – UGEL 01, año 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Maricela Lili Díaz Dávila
D.N.I: 40480037

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
1. Considera usted que en la institución se da la toma de decisiones de manera individual.	X		X		X		
2. Participa usted en los procesos de toma de decisiones en la institución.	X		X		X		
3. Según su opinión, considera que el liderazgo Autoritario basa su poder en amenazas y castigos.	X		X		X		
4. Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo autoritario.	X		X		X		
5. En la institución, el líder autoritario evita la delegación de responsabilidades.	X		X		X		
6. Usted tiene que realizar labores que no le corresponden en la institución.	X		X		X		
7. Según su opinión, el líder autoritario evita la fluidez de la comunicación.	X		X		X		
8. Puede usted comunicarse con cualquier persona con un cargo director en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DEMOCRÁTICO							
9. Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo democrático.	X		X		X		
10. Considera usted que el líder democrático posee un nivel de preocupación por el personal de la institución.	X		X		X		
11. En su institución le brindan la seguridad que usted necesita.	X		X		X		
12. Puede usted informar o dar opinión sobre temas personales en la institución.	X		X		X		
13. El líder democrático posee el grado de confianza el cual le brinda al personal de la institución.	X		X		X		
14. Puede usted comunicarse con su director sin ningún problema.	X		X		X		
15. En la institución, el líder democrático toma en cuenta las opiniones de su personal.	X		X		X		
16. Considera usted que sus sugerencias son tomadas en cuenta en su institución.	X		X		X		
17. Puede usted participar en la institución brindando ideas o comentarios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO							
18. Considera usted, que le líder permisivo estimula un buen clima institucional.	X		X		X		
19. Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo permisivo.	X		X		X		
20. Considera usted que los roles no están bien definidos en su institución.	X		X		X		
21. Supone usted que el líder permisivo es aquel que procura no involucrarse en el trabajo del equipo.	X		X		X		
22. Su director participa de manera constante en charlas y está pendiente de las necesidades que aparezcan.	X		X		X		
23. El líder permisivo es aquel que demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido.	X		X		X		
24. Usted tiene que hacerse responsable por situaciones ajenas a usted.	X		X		X		
25. En la institución, el líder permisivo delega la toma de	X		X		X		

decisiones a los trabajadores.							
26. Se siente respaldado por sus directores.	X		X		X		
27. Considera usted que sus directores no saben liderar.	X		X		X		
28. Considera usted que el líder permisivo tolera cualquier comportamiento del grupo.	X		X		X		
29. Considera usted que no existe un control de comportamiento en la institución.	X		X		X		
30. Considera usted que existe un clima hostil en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ | Aplicable después de corregir ☐ | No aplicable ☐ |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:

Mitchell Alarcón Durán

DNI: *09728030*

Especialidad del validador: *Metodología*

04 de *11* del 20*19*

[Signature]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA		Si	NO	Si	NO	Si	NO	
1.	Las áreas de la institución son de un tamaño adecuado que permiten el desarrollo de las funciones.	X		X		X		
2.	Las responsabilidades están bien definidas en su institución.	X		X		X		
3.	En la institución, el clima organizacional posee una correcta estructura formal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
4.	Existe aumento del clima organizacional de la institución en cuanto al rendimiento del docente.	X		X		X		
5.	Considera usted que el comportamiento organizacional puede influir en el rendimiento del docente.	X		X		X		
6.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de estrés.	X		X		X		
7.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de tensión	X		X		X		
8.	Considera usted que está expuesto a situaciones de estrés.	X		X		X		
9.	Considera usted que está expuesto a situaciones de tensión	X		X		X		
10.	Las aptitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
11.	Las actitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
12.	Considera que su actitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
13.	Considera que su aptitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
14.	Un buen clima organizacional conlleva a una motivación en los docentes de la institución.	X		X		X		
15.	Sus coordinadores de grado lo motivan de manera adecuada.	X		X		X		
16.	Mejores expectativas generan un buen comportamiento organizacional en la institución.	X		X		X		
17.	Sus expectativas han sido cumplidas en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES								
18.	El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		
19.	El trato entre usted y sus compañeros es bueno	X		X		X		
20.	En la institución motivan el trabajo en equipo.	X		X		X		
21.	Uno de los pilares de la institución es fortalecer las relaciones entre sus trabajadores	X		X		X		
22.	Considera usted que con la presencia de un clima organizacional hay un incremento de compañerismo en la institución.	X		X		X		
23.	La comunicación entre usted y sus compañeros es la adecuada.	X		X		X		
24.	Se puede usted comunicar con cualquier persona de la institución sin ningún problema.	X		X		X		
25.	Se promueven charlas en la institución para expresar cualquier tipo de duda o inconformidad.	X		X		X		

26. Según su opinión, con la presencia del clima organizacional los conflictos interpersonales disminuyen.	X		X		X		
27. Los problemas que se presentan en la institución se solucionan de manera rápida.	X		X		X		
28. Si existe algún conflicto personal se soluciona con una comunicación adecuada.	X		X		X		
29. Los conflictos interpersonales son sancionados en la institución.	X		X		X		
30. El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

exste suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ | Aplicable después de corregir ☐ | No aplicable ☐ |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg:

DNI: *09728050*

Especialidad del validador: *Miguel Ángel*

04 de *11* del 20*19*



Mg Jessica Pejerrey M.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita): Jessica Cecilia Pejerrey Mago

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2016, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la RED 29 – UGEL 01, año 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Maricela Lili Díaz Dávila

D.N.I: 40480037

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA							
1. Las áreas de la institución son de un tamaño adecuado que permiten el desarrollo de las funciones.	X		X		X		
2. Las responsabilidades están bien definidas en su institución.	X		X		X		
3. En la institución, el clima organizacional posee una correcta estructura formal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							
4. Existe aumento del clima organizacional de la institución en cuanto al rendimiento del docente.	X		X		X		
5. Considera usted que el comportamiento organizacional puede influir en el rendimiento del docente.	X		X		X		
6. Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de estrés.	X		X		X		
7. Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de tensión	X		X		X		
8. Considera usted que está expuesto a situaciones de estrés.	X		X		X		
9. Considera usted que está expuesto a situaciones de tensión	X		X		X		
10. Las aptitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
11. Las actitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
12. Considera que su actitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
13. Considera que su aptitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
14. Un buen clima organizacional conlleva a una motivación en los docentes de la institución.	X		X		X		
15. Sus coordinadores de grado lo motivan de manera adecuada.	X		X		X		
16. Mejores expectativas generan un buen comportamiento organizacional en la institución.	X		X		X		
17. Sus expectativas han sido cumplidas en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
18. El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		
19. El trato entre usted y sus compañeros es bueno	X		X		X		
20. En la institución motivan el trabajo en equipo.	X		X		X		
21. Uno de los pilares de la institución es fortalecer las relaciones entre sus trabajadores	X		X		X		
22. Considera usted que con la presencia de un clima organizacional hay un incremento de compañerismo en la institución.	X		X		X		
23. La comunicación entre usted y sus compañeros es la adecuada.	X		X		X		
24. Se puede usted comunicar con cualquier persona de la institución sin ningún problema.	X		X		X		
25. Se promueven charlas en la institución para expresar cualquier tipo de duda o inconformidad.	X		X		X		
26. Según su opinión, con la presencia del clima organizacional los conflictos interpersonales	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

comportamiento del grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Considera usted que no existe un control de comportamiento en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Considera usted que existe un clima hostil en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Pejorero Mago Jessica Cecilia

DNI: 09596612

Especialidad del validador:

Magister en Investigación y docencia universitaria

04 de Nov del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	NO	Si	NO	Si	NO	
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO								
1.	Considera usted que en la institución se da la toma de decisiones de manera individual.	✓		✓		✓		
2.	Participa usted en los procesos de toma de decisiones en la institución.	✓		✓		✓		
3.	Según su opinión, considera que el liderazgo Autoritario basa su poder en amenazas y castigos.	✓		✓		✓		
4.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo autoritario.	✓		✓		✓		
5.	En la institución, el líder autoritario evita la delegación de responsabilidades.	✓		✓		✓		
6.	Usted tiene que realizar labores que no le corresponden en la institución.	✓		✓		✓		
7.	Según su opinión, el líder autoritario evita la fluidez de la comunicación.	✓		✓		✓		
8.	Puede usted comunicarse con cualquier persona con un cargo director en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DEMOCRÁTICO		✓						
9.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo democrático.	✓		✓		✓		
10.	Considera usted que el líder democrático posee un nivel de preocupación por el personal de la institución.	✓		✓		✓		
11.	En su institución le brindan la seguridad que usted necesita.	✓		✓		✓		
12.	Puede usted informar o dar opinión sobre temas personales en la institución.	✓		✓		✓		
13.	El líder democrático posee el grado de confianza el cual le brinda al personal de la institución.	✓		✓		✓		
14.	Puede usted comunicarse con su director sin ningún problema.	✓		✓		✓		
15.	En la institución, el líder democrático toma en cuenta las opiniones de su personal.	✓		✓		✓		
16.	Considera usted que sus sugerencias son tomadas en cuenta en su institución.	✓		✓		✓		
17.	Puede usted participar en la institución brindando ideas o comentarios.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO								
18.	Considera usted, que el líder permisivo estimula un buen clima institucional.	✓		✓		✓		
19.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo permisivo.	✓		✓		✓		
20.	Considera usted que los roles no están bien definidos en su institución.	✓		✓		✓		
21.	Supone usted que el líder permisivo es aquel que procura no involucrarse en el trabajo del equipo.	✓		✓		✓		
22.	Su director participa de manera constante en charlas y está pendiente de las necesidades que aparezcan.	✓		✓		✓		
23.	El líder permisivo es aquel que demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido.	✓		✓		✓		
24.	Usted tiene que hacerse responsable por situaciones ajenas a usted.	✓		✓		✓		
25.	En la institución, el líder permisivo delega la toma de decisiones a los trabajadores.	✓		✓		✓		
26.	Se siente respaldado por sus directores.	✓		✓		✓		
27.	Considera usted que sus directores no saben liderar.	✓		✓		✓		
28.	Considera usted que el líder permisivo tolera cualquier	✓		✓		✓		

disminuyen.	X		X		X		
27. Los problemas que se presentan en la institución se solucionan de manera rápida.	X		X		X		
28. Si existe algún conflicto personal se soluciona con una comunicación adecuada.	X		X		X		
29. Los conflictos interpersonales son sancionados en la institución.	X		X		X		
30. El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Pérez del Mar, Teresa Cecilia

 DNI: *8895916218*

Especialidad del validador:

Magister en Investigación y Docencia Univesitaria
09 nov
de.....del 20...*19*


Mg Luis Carbajal H.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita): Luis Guillermo Carbajal Huamán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2016, aula, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestría.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la RED 29 – UGEL 01, año 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Maricela Lili Díaz Dávila

D.N.I: 40480037

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	NO	Si	NO	Si	NO	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA								
1.	Las áreas de la institución son de un tamaño adecuado que permiten el desarrollo de las funciones.	X		X		X		
2.	Las responsabilidades están bien definidas en su institución.	X		X		X		
3.	En la institución, el clima organizacional posee una correcta estructura formal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
4.	Existe aumento del clima organizacional de la institución en cuanto al rendimiento del docente.	X		X		X		
5.	Considera usted que el comportamiento organizacional puede influir en el rendimiento del docente.	X		X		X		
6.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de estrés.	X		X		X		
7.	Al hacer un mal uso del clima organizacional en la institución, se desarrolla un cuadro de tensión	X		X		X		
8.	Considera usted que está expuesto a situaciones de estrés.	X		X		X		
9.	Considera usted que está expuesto a situaciones de tensión	X		X		X		
10.	Las aptitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
11.	Las actitudes adecuadas conllevan a un buen comportamiento organizacional	X		X		X		
12.	Considera que su actitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
13.	Considera que su aptitud es la adecuada en la institución	X		X		X		
14.	Un buen clima organizacional conlleva a una motivación en los docentes de la institución.	X		X		X		
15.	Sus coordinadores de grado lo motivan de manera adecuada.	X		X		X		
16.	Mejores expectativas generan un buen comportamiento organizacional en la institución.	X		X		X		
17.	Sus expectativas han sido cumplidas en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES								
18.	El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		
19.	El trato entre usted y sus compañeros es bueno	X		X		X		
20.	En la institución motivan el trabajo en equipo.	X		X		X		
21.	Uno de los pilares de la institución es fortalecer las relaciones entre sus trabajadores	X		X		X		
22.	Considera usted que con la presencia de un clima organizacional hay un incremento de compañerismo en la institución.	X		X		X		
23.	La comunicación entre usted y sus compañeros es la adecuada.	X		X		X		
24.	Se puede usted comunicar con cualquier persona de la institución sin ningún problema.	X		X		X		
25.	Se promueven charlas en la institución para expresar cualquier tipo de duda o inconformidad.	X		X		X		

decisiones a los trabajadores.							
26. Se siente respaldado por sus directores.	X		Y		Y		
27. Considera usted que sus directores no saben liderar.	X		Y		Y		
28. Considera usted que el líder permisivo tolera cualquier comportamiento del grupo.	X		Y		X		
29. Considera usted que no existe un control de comportamiento en la institución.	Y		X		X		
30. Considera usted que existe un clima hostil en la institución.	X		Y		Y		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

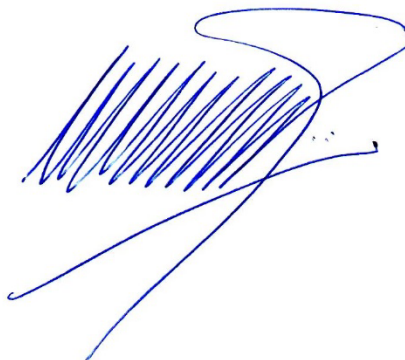
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Luis Guillermo Corbajal Huamán

 DNI: 07755777

 Especialidad del validador: Magister en Administración Estratégica de Empresas
04 de 11 del 2019


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Considera usted que en la institución se da la toma de decisiones de manera individual.	X		✓		X		
2.	Participa usted en los procesos de toma de decisiones en la institución.	X		✓		X		
3.	Según su opinión, considera que el liderazgo Autoritario basa su poder en amenazas y castigos.	X		X		✓		
4.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo autoritario.	X		✓		✓		
5.	En la institución, el líder autoritario evita la delegación de responsabilidades.	X		✓		✓		
6.	Usted tiene que realizar labores que no le corresponden en la institución.	X		✓		✓		
7.	Según su opinión, el líder autoritario evita la fluidez de la comunicación.	X		✓		X		
8.	Puede usted comunicarse con cualquier persona con un cargo director en la institución.	X		✓		X		
DIMENSIÓN 2: DEMOCRÁTICO								
9.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo democrático.	X		✓		X		
10.	Considera usted que el líder democrático posee un nivel de preocupación por el personal de la institución.	X		✓		X		
11.	En su institución le brindan la seguridad que usted necesita.	X		✓		✓		
12.	Puede usted informar o dar opinión sobre temas personales en la institución.	X		✓		X		
13.	El líder democrático posee el grado de confianza el cual le brinda al personal de la institución.	X		X		X		
14.	Puede usted comunicarse con su director sin ningún problema.	X		✓		X		
15.	En la institución, el líder democrático toma en cuenta las opiniones de su personal.	X		✓		X		
16.	Considera usted que sus sugerencias son tomadas en cuenta en su institución.	X		✓		X		
17.	Puede usted participar en la institución brindando ideas o comentarios.	X		✓		X		
DIMENSIÓN 3: PERMISIVO								
18.	Considera usted, que el líder permisivo estimula un buen clima institucional.	X		✓		✓		
19.	Considera usted que en su institución se aplica el liderazgo permisivo.	X		✓		✓		
20.	Considera usted que los roles no están bien definidos en su institución.	X		✓		✓		
21.	Supone usted que el líder permisivo es aquel que procura no involucrarse en el trabajo del equipo.	X		✓		X		
22.	Su director participa de manera constante en charlas y está pendiente de las necesidades que aparezcan.	✓		✓		✓		
23.	El líder permisivo es aquel que demuestra no tener responsabilidad por el resultado obtenido.	✓		✓		✓		
24.	Usted tiene que hacerse responsable por situaciones ajenas a usted.	✓		✓		✓		
25.	En la institución, el líder permisivo delega la toma de	X		✓		✓		

26. Según su opinión, con la presencia del clima organizacional los conflictos interpersonales disminuyen.	X		X		X		
27. Los problemas que se presentan en la institución se solucionan de manera rápida.	X		X		X		
28. Si existe algún conflicto personal se soluciona con una comunicación adecuada.	X		X		X		
29. Los conflictos interpersonales son sancionados en la institución.	X		X		X		
30. El clima organizacional ayuda a que exista mejores relaciones interpersonales en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

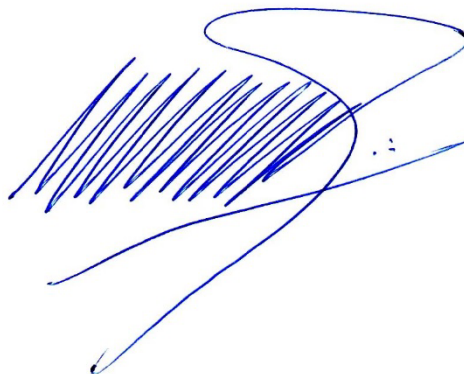
Luis Guillermo Carbajal Huamón

DNI: 07755777

Especialidad del validador:

Magister en Administración Estratégica de Empresas

04 de 11 del 2019



Anexo 4: Fiabilidad

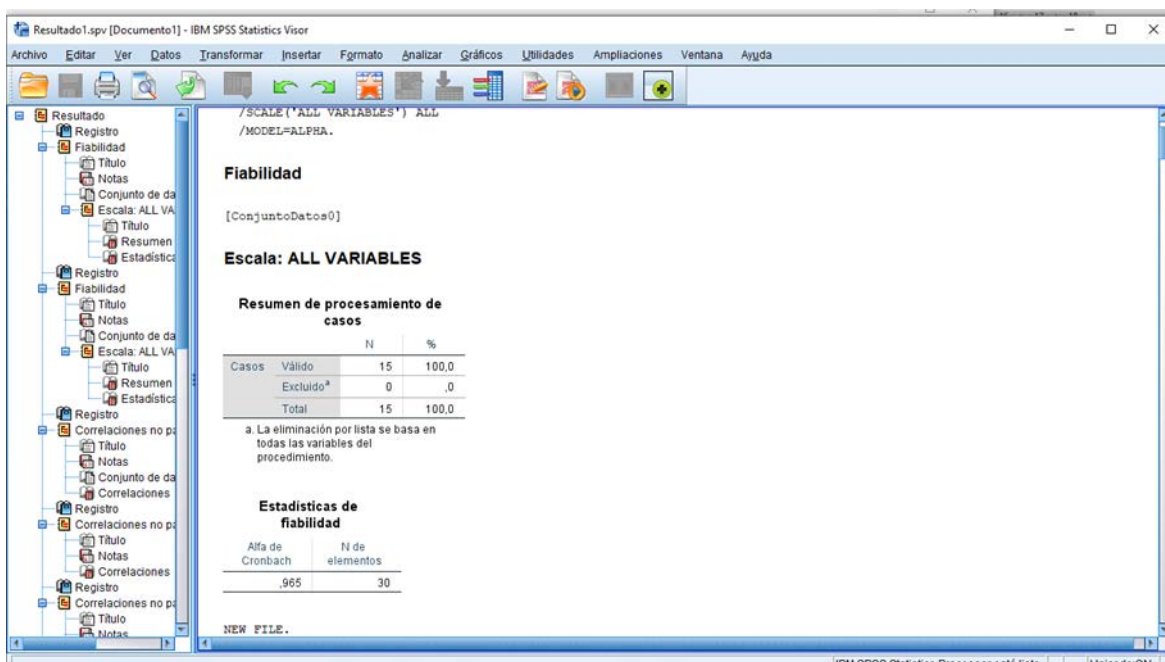


Figura 3: Pantalla del software SPSS - Fiabilidad

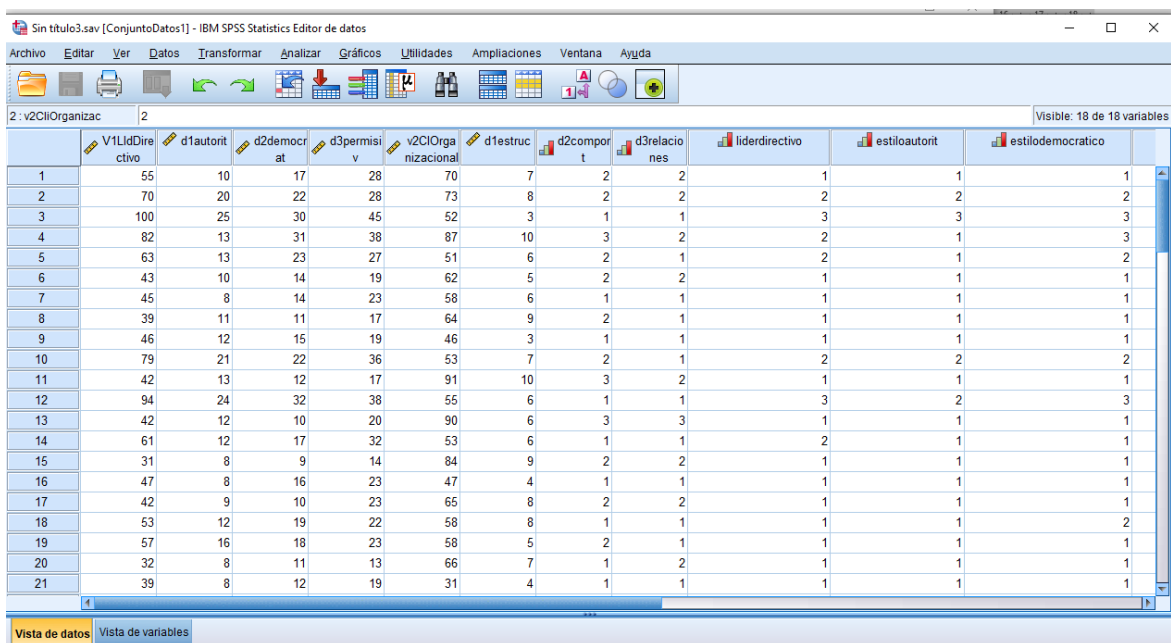


Figura 4: Pantalla del software SPSS – Base de Datos

Anexo 5: Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 21 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. Roberto Antonio León Vigo

Director de la Institución Educativa N° 7259 "Víctor Raúl Haya De la Torre"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARICELA LILI, DÍAZ DÁVILA; identificado (a) con DNI N° 40480037** y código de matrícula N° 7001264700; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 29 – UGEL 01, 2019.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 24 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. Yrma Villanueva Mejía





Directora de la Institución Educativa N° 7263 "Roxanita Casto Whittingg".

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARICELA LILI, DÍAZ DÁVILA; identificado (a) con DNI N° 40480037** y código de matrícula N° 7001264700; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 29 – UGEL 01, 2019.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

YRMA VILLANUEVA MEJÍA
DIRECTORA
UGEL 01
Roxanita Casto Whittingg
25717779

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Anexo 6: Base de datos

Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

	DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO								DIMENSIÓN 2: DEMOCRÁTICO								DIMENSIÓN 3: PERMISIVO															
Sujetos/ Items	ite m1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	ite m1 2	ite m1 3	ite m1 4	ite m1 5	ite m1 6	ite m1 7	ite m1 8	ite m1 9	ite m2 0	ite m2 1	ite m2 2	ite m2 3	ite m2 4	ite m2 5	ite m2 6	ite m2 7	ite m2 8	ite m2 9	ite m3 0		
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3
2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	4	3	2	1	2	1	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	4	4	3	
5	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	
6	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	
8	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	
9	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
10	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	2	3	3	
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
12	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2	
13	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	
14	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	2	1	3	3	3	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	
17	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	
18	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	
19	1	3	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
22	1	1	2	2	3	3	4	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
23	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
25	4	4	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	1
26	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3
27	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
28	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3
30	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1
31	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	4	3	1	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
32	3	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	1	2	1	3	2	3
33	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3
34	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
35	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3
36	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
37	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
39	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4
40	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3
41	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3
42	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3
43	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2
44	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3
46	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3
47	3	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1
48	1	2	1	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	8

49	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	
50	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	4	1	
51	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	
52	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
53	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
54	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
56	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	
57	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
60	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
62	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
63	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
67	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
68	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1
69	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
74	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1

77	1	1	1	1	2	3	4	2	1	4	2	1	4	1	3	3	1	3	2	3	4	1	4	3	1	3	2	3	4	1
78	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3
79	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1

Variable 02: CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA			DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL													DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES													
Sujetos/ Items	ite m1	ite m2	ite m3	ite m4	ite m5	ite m6	ite m7	ite m8	ite m9	item 10	item 11	ite m1 2	ite m1 3	ite m1 4	ite m1 5	ite m1 6	ite m1 7	ite m1 8	ite m1 9	ite m2 0	ite m2 1	ite m2 2	ite m2 3	ite m2 4	ite m2 5	ite m2 6	ite m2 7	ite m2 8	ite m2 9	ite m3 0
1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3
2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1
4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	1	1	3	2	1
5	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	4	1	2	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1
7	2	2	2	4	3	3	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2
8	3	2	4	3	1	2	1	3	4	2	2	2	3	1	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2
9	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1
10	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
13	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
14	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2
15	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
17	2	2	4	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	3	4	1	1	1	1	4	3	2	1	1	3	4	2
18	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3
19	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	2	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
21	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	3	2	4	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2

23	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2
24	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	2	2	3	1
25	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3
27	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
28	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
29	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2	2
31	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	3	2
32	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	4	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2
34	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2
35	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2
36	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
37	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
39	2	4	2	3	3	3	1	2	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1
40	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3
41	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	1	2	1	2	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	4	1
42	1	3	2	3	4	4	1	3	4	2	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	2	1
43	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	1	1	3	3	1
44	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	1	2	1	4	3	2	4	3	3	2	1	2	3	4
45	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
47	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	1	2	1	1	1
48	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
49	3	4	1	2	1	3	2	4	1	4	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	4	3	1	3	4	1	4	2
50	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3

51	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
52	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3
53	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	4	4	2	3	2	2	1	1
54	1	1	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4
55	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	4
56	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3
57	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4
58	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1
59	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1
60	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
61	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1
62	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
63	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
64	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1
65	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
66	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
67	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3
69	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
71	1	4	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
74	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
75	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2
76	2	3	2	1	4	2	3	4	1	1	3	3	2	2	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	3	4	2	2	2	1
77	3	2	1	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1
78	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

79	2	3	3	4	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2
80	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	2	4	3	3	3	3	2	2	4	1	3	3	1	3	1	1	3	1

Anexo 7: Resultados descriptivos e inferenciales

Tabla 11.

Resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	53	66,3	66,3	66,3
	moderado	23	28,7	28,7	95,0
	alto	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 12.

Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	60	75,0	75,0	75,0
	moderado	17	21,3	21,3	96,3
	alto	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 13.

Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo democrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	50	62,5	62,5	62,5
	moderado	20	25,0	25,0	87,5
	alto	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 14.

Resultados descriptivos de la dimensión Liderazgo directivo permisivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	47	58,8	58,8	58,8
	medio	29	36,3	36,3	95,0
	alto	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 15.

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	38	47,5	47,5	47,5
	regular	34	42,5	42,5	90,0
	bueno	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 16.

Resultados descriptivos de la dimensión estructura de instituciones educativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	39	48,8	48,8	48,8
	regular	33	41,3	41,3	90,0
	bueno	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 17.

Resultados descriptivos de la dimensión comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	34	42,5	42,5	42,5
	regular	35	43,8	43,8	86,3
	bueno	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Tabla 18.

Resultados descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	44	55,0	55,0	55,0
	regular	27	33,8	33,8	88,8
	bueno	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Resultados descriptivos

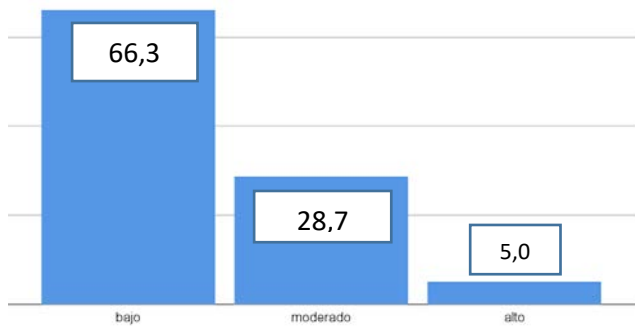


Figura 1: Resultados descriptivos de la variable liderazgo directivo

Los resultados descriptivos de la figura N° 1 muestran que el liderazgo directivo tiene un 66,3% (nivel bajo), un 28. 7 (nivel moderado) y 5,0% (nivel alto).

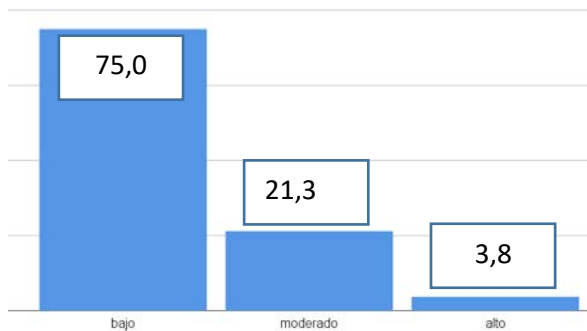


Figura 2: Resultado descriptivo de la dimensión Liderazgo directivo autoritario

Los resultados descriptivos de la figura N° 2 muestra que el liderazgo directivo autoritario tiene un 75,0% (nivel bajo), un 21,3 (nivel moderado) y 3,8% (nivel alto).

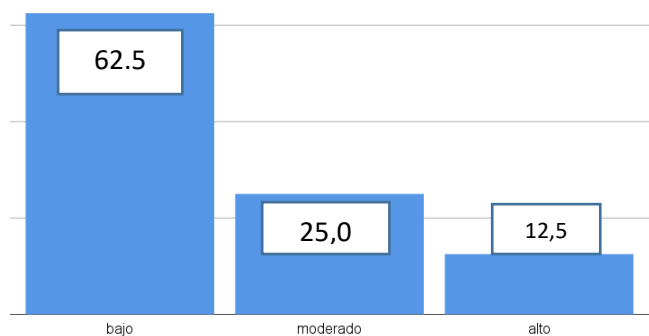


Figura 3: Resultado descriptivo de la dimensión Liderazgo directivo democrático

Los resultados descriptivos de la figura N° 3 muestra que el liderazgo directivo autoritario tiene un 62,5% (nivel bajo), un 25% (nivel moderado) y 12,5% (nivel alto).

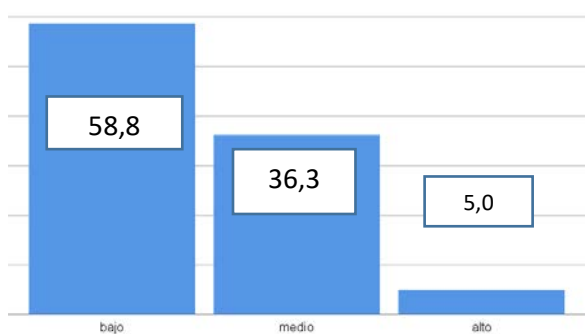


Figura 4: Resultado descriptivo de la dimensión Liderazgo directivo permisivo

Los resultados descriptivos de la figura N° 4 muestra que el liderazgo directivo permisivo tiene un 58,8% (nivel bajo), un 36,3% (nivel moderado) y 5,0% (nivel alto).

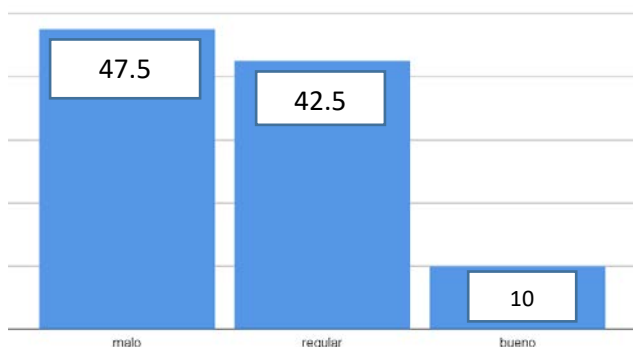


Figura 5: Resultado descriptivo de la variable clima organizacional

Los resultados descriptivos de la figura N° 5 muestra que el clima organizacional tiene un 47,5% (nivel bajo), un 42,5% (nivel moderado) y 10% (nivel alto).

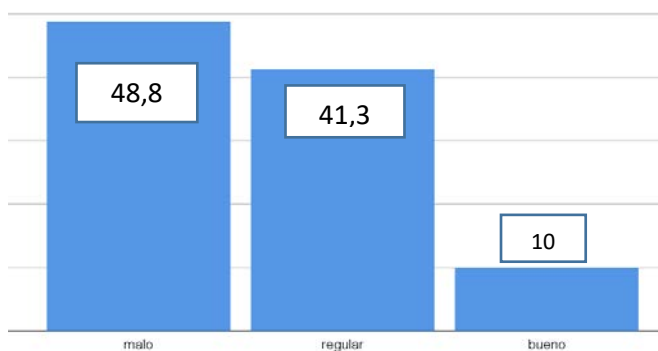


Figura 6: Resultado descriptivo de la dimensión estructura de las instituciones educativas

Los resultados descriptivos de la figura N° 6 muestra que las estructuras de las instituciones educativas tienen un 48,8% (nivel bajo), un 41,3% (nivel moderado) y 10% (nivel alto).

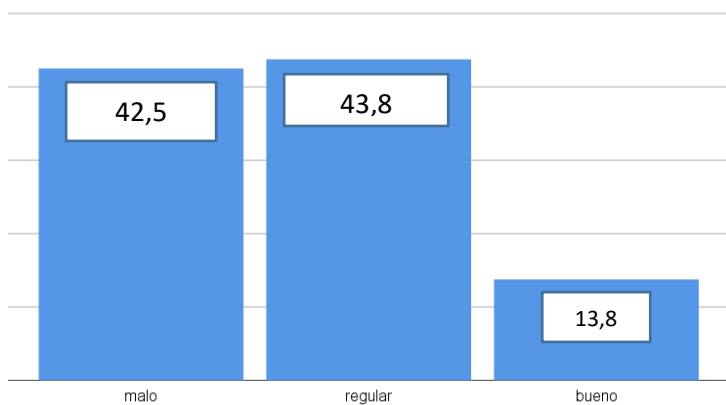


Figura 7: Resultado descriptivo de la dimensión comportamiento organizacional

Los resultados descriptivos de la figura N° 7 muestra que el comportamiento organizacional tiene un 42,5% (nivel bajo), un 43,8 % (nivel moderado) y 13,8 % (nivel alto).

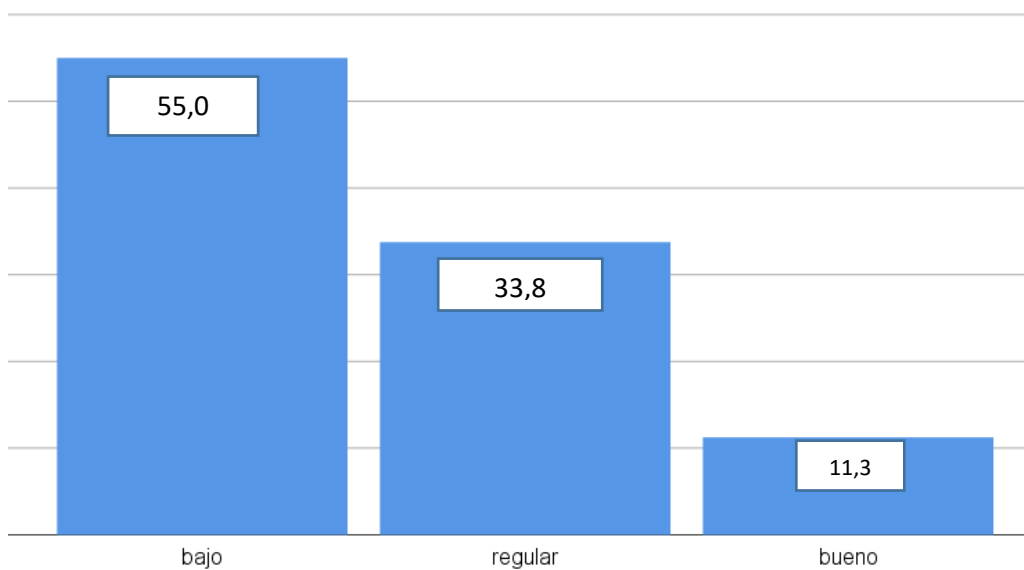


Figura 8: Resultado descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales

Los resultados descriptivos de la figura N° 8 muestra que las relaciones interpersonales tienen un 55,0% (nivel bajo), un 33,8% (nivel moderado) y 11,3% (nivel alto).

Anexo 8: Fichas Técnicas

Ficha técnica del instrumento LIDERAZGO DIRECTIVO

Criterio	Observación
AUTOR	Cabrera Barreto, Cynthia Isella
AÑO	2018
PAÍS	Perú
ADAPTACIÓN	Maricela Lili Diaz Davila
AÑO	2019
OBJETIVO	determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño del docente del nivel secundario de la I. E. 89004 en Chimbote, 2017.
DIMENSIONES	3 Dimensiones (autoritario, democrático y permisivo)
NÚMERO DE ITEMS	30
ADMINISTRACIÓN	Individual

Ficha técnica del instrumento CLIMA ORGANIZACIONAL

Criterio	Observación
AUTOR	Solano Reátegui, Sheila
AÑO	2017
PAÍS	Perú
ADAPTACIÓN	Maricela Lili Diaz Davila
AÑO	2019
OBJETIVO	Determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017,
DIMENSIONES	3 Dimensiones (estructura, comportamiento organizacional, relaciones interpersonales)
NÚMERO DE ITEMS	30
ADMINISTRACIÓN	Individual

Anexo 9: Artículo Científico

Artículo científico

El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la RED 29 - Ugel 01, año 2019.

AUTOR:

Br. Maricela Lili Diaz Davila

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Se concibió el estudio bajo un marco metodológico de investigación básica con un enfoque cuantitativo. Además, se aplicó un diseño no experimental, transversal, correlacional. Se trabajó con una población de 80 docentes de ambas instituciones educativas de la red 29 - Ugel 01. Durante la etapa de recolección de datos, se utilizaron instrumentos como encuestas con una confiabilidad estadística, para la variable “El liderazgo directivo” con 0,965 y para la variable “Clima organizacional” con 0,954. Entre los resultados, se determinó que el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.413 por lo que se determina que existe una relación positiva de la variable “El liderazgo directivo” con la variable “Clima organizacional”

Palabras claves: Liderazgo, Clima organizacional, comportamiento organizacional,

Abstract

The present investigation has as purpose to determine whether the senior leadership will have an impact on the organizational climate of educational institutions No. 7259 Victor Raúl Haya of the Tower, and the I. E. No. 7263 Roxanita Castro Witting of the district of Pachacamac during the year 2019.

Is conceived the study under a methodological framework of basic research with a quantitative approach. In addition, we applied a design a non-experimental, cross-sectional, correlational. We worked with a sample and a population of 80 teachers of both educational institutions in the network 29 - Ugel 01. During the stage of data collection, we used instruments such as surveys with a statistical reliability, for the variable “directive leadership” with 0,965 and for the variable “organizational Climate” with 0,954. Among the results, it was determined that the coefficient of Spearman's Rho is equal to 0.413 for which it is determined that there is a positive relationship of the variable “leadership board” with the variable “organizational Climate”

keywords: Leadership, organizational Climate, organizational behavior

Introducción

Con el pasar de los años se ha cuestionado las acciones de los profesores que laboran en las instituciones públicas y privadas, debido a los resultados y a las enseñanzas observadas en las escuelas, así como los resultados observados en las evaluaciones nacionales e internacionales realizados en las cuales se participan en representación del país.

Rivera (2000) en Chile realizó un estudio sobre el clima organizacional de reforma educativa con docentes y directores de las instituciones educativas de Antofagasta, empleándose en este trabajo la escala de Likert con la finalidad de describir el nivel de clima organizacional. Pues al analizar los resultados obtenidos se observó que los componentes de gran importancia de la gestión educativa son: el trabajo en equipo y el liderazgo. De igual manera, el clima organizacional tenía un alto nivel con una tendencia alta en estos contextos institucionales.

En Perú Martínez (2010) sostuvo en su trabajo de investigación sobre el liderazgo y el clima organizacional en el cual se resalta lo importante que es el liderazgo del director del centro de estudios. Según los resultados obtenidos se observó que la importancia del liderazgo está en evidencia a través de los resultados que se encuentran en el desarrollo de la institución y del clima laboral que perciben los docentes lo que permite que la comunicación y los logros de objetivos sean más fáciles. Hoy en día la calidad en materia de educación ha tomado un papel importante para el desarrollo de niños, jóvenes y adultos, pues lo que se quiere lograr de acuerdo en conjunto con el Ministerio de Educación del Perú es ofrecer proyectos, programas educativos que permitan a los estudiantes obtener una enseñanza que este a la vanguardia y basada en el contexto educativo a nivel nacional y mundial (MINEDU, 2018). De acuerdo a ello, es importante también contar con un sistema de gestión educativa eficaz en donde la figura del director de cada institución vele por dirigir a un grupo en específico que se encargue del logro de los objetivos institucionales.

Existen autores que han investigado sobre el liderazgo organizacional y el clima organizacional, muchos de ellos afirman la importancia de desarrollar un buen liderazgo directivo de manera que progrese el clima organizacional en cualquier tipo de organización, es así que, con el fin de analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima organizacional se identificó a Atalaya (2016) quien realizó una

investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo que posee el director y el clima Institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013, donde logro concluir que el 45% de docentes encuestados, que formaron la muestra, indicaron que el liderazgo del director no es el adecuado y el clima institucional es inadecuado en el Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013.

Al momento de dirigir en una organización se pueden usar diferentes estilos de organización; ya que constituyen el patrón de conducta visto por terceros, así como la percepción de sí mismo respecto de la posición y actuación del líder, lo que moviliza a los seguidores a realizar lo que se les ha requerido, para Guillén y Korotov, (2015). La estructura formal organizativa está formada por la distribución espacial-jerárquica de los medios materiales y humanos que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la distribución del poder formal entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como todo ello se comporta como un conjunto, según Zapata (2015).

Como es evidente lograr un sistema de educación de calidad requiere de la participación de un grupo de personas que cuenten con cualidades para el cumplimiento de cada objetivo, por ello el liderazgo que se ejerza dentro de cada institución es indispensable para que cada participante busque lograr la misión y visión establecida en esta. Sin embargo, muchas veces un factor que perjudica el cumplimiento de los objetivos son las condiciones donde se desenvuelven, muchas veces no son las adecuadas para el desarrollo de los trabajadores de la institución educativa. Es así que la correcta relación del clima organizacional y estilo de liderazgo que posee el director es importante, pues favorecerán lograr los objetivos institucionales, de caso contrario donde no existe armonía en el ambiente laboral, este evidenciara algunos conflictos entre el personal docente, disconformidad con ciertos aspectos de gestión, algunas críticas y denuncias, etc., perjudicando el método de enseñanza.

La principal justificación para la realización de la investigación es aportar conocimientos acerca de la relación del liderazgo directivo en el clima organizacional de las Instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac. De igual manera se justifica en encontrar la mejor acción en relación a la mejora del sistema educativo pues este está

directamente relacionado con los aprendizajes de los estudiantes (metodología, currículo, etc.).

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal. La presente investigación presenta las variables: la variable 1: Liderazgo directivo, la variable 2: Clima organizacional. La técnica aplicada fue la encuesta. El análisis de datos se utilizó la estadística Rho Spearman, donde se realizó un estudio comparativo.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional ya que se obtuvo un p valor de ,000 (menor a ,05) y un Rho = ,413. Dado el presente resultado se logró concluir que la hipótesis alterna se cumple entonces: El liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019.

Tabla 01:

Contrastación de la hipótesis general

			Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,413**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 25

Discusión

En la hipótesis general se comprobó mediante los resultados estadísticos que la hipótesis general muestra un p valor de 0,000 (menor a 0, 05) y un Rho de Spearman = 0.413. Por lo que nos permite afirmar que el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Esto contradice al estudio de Atalaya (2016) quien se propuso a determinar la relación entre el liderazgo del director y el clima Institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 Lima – 2013 concluyendo que el liderazgo del director es inadecuado y el clima institucional es inadecuado en el Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013. De igual manera con la contradicción esta la investigación de Alvarado y Cafferatt (2018) con el objetivo de evidenciar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional orientado al personal administrativo en una empresa de otro rubro, concluyo que no existe relación del estilo de liderazgo con el clima organizacional para la empresa, para su población encuestada las dimensiones más importantes son el liderazgo correctivo mientras que la menos importante la autorrealización de la variable clima organizacional. Finalmente, ambos estudios se asemejan al de Bian, Sun, Zuo, Xi, Xiao, Wang, y Xu (2019) donde se analizó la influencia del liderazgo sobre el comportamiento de la seguridad de empleados, además del impacto del clima organizacional, concluyendo que el liderazgo transaccional es un factor que puede influir negativamente, de no ejercerse correctamente, sobre el clima organizacional en relación a la seguridad, empoderamiento psicológico, y el comportamiento de desenvolvimiento de los empleados.

Sin embargo, caso contrario está el estudio de Chaparro (2017) donde se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el Clima Institucional en la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 25” del distrito de San Juan de Lurigancho, logrando concluir que para los docentes encuestados el liderazgo del directivo está relacionado con el clima institucional. Además, coincide con el estudio de Hidalgo (2017) quien establece como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo directivo y el Clima Organizacional según la percepción de los trabajadores de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez en el cual concluyo que el 41% de docentes encuestados consideran el nivel de liderazgo regular y el 38% opino que el clima institucional es bajo, es decir que existe relación significativa entre ambas

variables. De igual manera se relaciona con el estudio de Fernández (2017) el cual propuso como objetivo evidenciar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional desde la perspectiva de los docentes concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables, además de la variable liderazgo con cada una de sus dimensiones: satisfacción personal, relaciones humanas y estructura organizacional. Finalmente coincide con el resultado de García y Segura (2015) quienes al determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente concluyeron la existencia de una relación moderada y muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

En la H2 los datos estadísticos muestran un p valor Rho de 0,001 (menor a 0, 05) y un Rho Spearman = 0.433. Por lo que nos permite afirmar que el liderazgo directivo se relaciona con el comportamiento organizacional de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Este resultado tiene semejanza con el estudio de Barrio (2018) quien buscaba como objetivo determinar el tipo de relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en las instituciones educativas de gestión pública del distrito de Capachica, logrando concluir que el tipo de relación entre las maneras de ejercer el liderazgo y el clima organizacional en cada institución de la zona es positiva y directamente proporcional, el tipo de liderazgo más ejercido es el democrático. Esto contradice al estudio de Manafzadeh, Ghaderi, Moradi, Taheri & Amirhasani (2018) en su investigación titulada Evaluación de la comunicación organizacional efectiva sobre el silencio organizacional y el comportamiento de la ciudadanía organizacional bajo el fin de determinar la comunicación eficaz de la organización el silencio y los Comportamientos de la ciudadanía organizativa, donde se logró concluir que los resultados muestran una relación inversa ya que se evidencio que los índices generales empleados que permiten medir el modelo general es perfectamente situación aceptable. Esto contradice al estudio de Quezada (2018) quien con el fin de determinar el grado de influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT, logró determinar que el liderazgo estratégico del director influye significativamente en el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT.

Por último, los resultados estadísticos de la H3 arrojaron un p valor de 0,005, (menor a 0, 05) y un Rho de Spearman = 0.312. Lo que nos permite afirmar que el liderazgo

directivo se relaciona con las relaciones interpersonales de las instituciones educativas N° 7259 Víctor Raúl Haya de la Torre y la I.E. N° 7263 Roxanita Castro Witting del distrito de Pachacamac durante el año 2019. Este resultado se asemeja con Díaz, Mañas, Pecino, Salvador & Llopis (2016) con el objetivo de analizar el papel que ejerce el clima organizacional como un modulador en la comunicación de funciones directivas y el conflicto de rol, concluyendo que el medio laboral juega un papel de modulador de la relación entre la comunicación de funciones directivas y el conflicto de cada función. Es decir, su influencia permite disminuir los conflictos de cada rol directivo y puede incrementar en situaciones donde la percepción del clima de apoyo aumenta, al igual que el clima de innovación y clima de orientación a reglas.

Referencias


- Atalaya, O. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 – 2013 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Guillén, M y Korotov, K (2015). Is Leadership a Part of Me? A Leader Identity Approach to Understanding the Motivation to Lead. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 802-820. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.001>
- Martínez, A. (2010). El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional (tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Rivera, M. (2000). Clima organizacional de las unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa de Antofagasta – Chile (tesis de maestría) Universidad Católica del Norte, Chile.
- Zapata, G (2015) El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 34 (23), pp. 193-208. ISSN: 1794-8347

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Maricela Lili Díaz Davila estudiante del Programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40480037, con el artículo titulado “El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos Instituciones Educativas de la Red 29 - Ugel 01, año 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la escuela de posgrado, de la universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Ate, 07 diciembre 2019


Maricela Lili Díaz Dávila
DNI:40480037

Anexo 10: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mitchell Alberto Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Campus Ate, revisor de la tesis titulada EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 29 - UGEL 01, AÑO 2019 del (de la) estudiante Br. MARICELA LILI DIAZ DAVILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de enero de 2020





Mitchell Alberto Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Anexo 11: Acta de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ex.turnitin.com/apps/content/view?cid=1235651417&co=102&u=1020032460&lang=es

feedback studio

El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la Red 29 - Ugel 01, año 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El liderazgo directivo y el clima organizacional en dos instituciones educativas de la Red 29 - Ugel 01, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
 Br. Miriceth Lili Díaz Davila (ORCID: 0000-0002-1753-0657)

ASESOR:
 Dr. Mitchell Alberto Abasco Díaz (ORCID: 0000-0003-0027-5701)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
 2019

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar
 Ver Fuentes en inglés (BETA)

Concordancias

1	Entrevardo, Universidad	9 %
2	Investigación de calidad	2 %
3	Entrevardo, Universidad	2 %
4	para, entrevista.org	1 %
5	Reservados, Universidad	1 %
6	Reservados, Universidad	1 %
7	Entrevardo, Universidad	1 %
8	Aplicaciones, Universidad	<1 %
9	Entrevardo, Universidad	<1 %
10	Entrevardo, Universidad	<1 %
11	Debates, Universidad	<1 %


18 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 CAMPUS ARE
 POSGRADO

Text only Report High Resolution Activado

Página 1 de 27 Número de palabras: 7535

Anexo 12: Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Díaz Davila Maricela Lili, identificado con DNI N° 40480037, egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 24-U65107" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 40480037

FECHA: 04 de Febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Díaz Davila Maricela Lili

INFORME TITULADO:

El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional
en dos Instituciones Educativas de la RED 29-UGEL
01, año 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 20 enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN